



*VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO*

TESIS

Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019.

PRESENTADO POR:

Msc. Nathalie Christie Espinoza Beltrán

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN DERECHO

TACNA – PERÚ

2019



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO LABORAL

ASESOR

DR. MARIO CÉSAR GÁLVEZ MARQUINA

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con mucho amor a mi familia, quienes supieron comprender y apoyar todos los desafíos que he tomado en la vida.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento infinito a todos los docentes que, a lo largo de mi vida, contribuyeron en mi formación académica y personal.

RECONOCIMIENTO

El presente trabajo no hubiera sido posible sin la ayuda de las mujeres que tuvieron la valentía de aceptar ser parte de esta investigación y contribuir al cambio social. Para ellas, mi especial reconocimiento.

ÍNDICE

CARÁTULA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
RESUMO	xiii
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Formulación del problema	18
1.3 Delimitación de la investigación	19
1.2.1 Delimitación espacial	19
1.2.2 Delimitación social	19
1.2.3 Delimitación temporal	19
1.2.4 Delimitación conceptual	19
1.4 Preguntas de investigación	20
1.4.1 Problema principal	20
1.4.2 Problemas específicos	20
1.5 Objetivos de la investigación	21
1.5.1 Objetivo general	21
1.5.2 Objetivos específicos	21
1.6 Justificación e importancia de la investigación.	21
1.6.1 Justificación	21
1.6.2 Importancia	23
1.7 Factibilidad de la investigación	23
1.8 Limitaciones del estudio	23
CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO	24

2.1	Fundamentación ontológica	24
	CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.	27
3.1	Antecedentes del problema	27
3.1.1	Antecedentes internacionales	27
3.1.2	Antecedentes nacionales	29
3.2	Bases teóricas o científicas	32
3.2.1	Hostigamiento sexual laboral	32
3.2.2	Perspectiva de la víctima razonable	33
3.2.3	Elementos constitutivos del hostigamiento sexual laboral	37
3.2.4	El derecho laboral.	39
3.2.5	Marco legal del hostigamiento sexual.	40
3.2.6	Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	42
3.2.7	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.	44
3.2.8	Decreto legislativo que modifica la sanción de hostigamiento sexual.	47
3.2.9	Ley del Sector Civil.	50
3.3	Definición de términos básicos	51
	CAPÍTULO IV: CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	55
4.1	Categorías de análisis.	55
4.3	Sub categorías (ejes temáticos)	56
	CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	57
5.1	Tipo y nivel de investigación	57
5.1.2	Nivel de Investigación	57
5.2	Métodos y diseño de investigación.	58
5.2.1	Métodos de Investigación	58
5.2.2	Diseño de la Investigación	58
5.3	Población y muestra de la investigación	58
5.3.1	Población	58
5.3.2	Muestra	59
5.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
5.4.1	Técnicas	59
5.4.2	Instrumentos	59
5.4.3	Procesamiento y análisis de datos	60
5.4.4	Ética en la investigación	60

CAPÍTULO VI: RESULTADOS	61
6.1 Descripción de resultados	61
6.1.1 Número de personas que realizaron hostigamientos.	61
6.1.2 Formas de hostigamiento recibida.	66
6.1.3 Acciones realizadas por la víctima ante el hostigador.	74
6.1.4 Acciones realizadas por la victima ante la institución.	78
6.1.5 Tiempo que demoró presentar denuncia por hostigamiento.	81
6.1.6 Forma de presentar la denuncia de hostigamiento.	84
6.1.7 Acciones realizadas por la municipalidad ante denuncia.	86
6.1.8 Motivos por los que no se sanciona a los hostigadores.	89
6.1.9 Consideración de perspectiva de hostigamiento dela víctima.	93
6.1.10 Actos considerados hostigamiento.	94
6.1.12 Gestos considerados hostigamiento.	95
6.1.13 Mensajes escritos considerados hostigamiento.	96
6.1.13 Mensajes escritos considerados hostigamiento.	97
CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
7.1 Discusión con los objetivos específicos.	100
7.2 Discusión con los antecedentes.	101
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	107
FUENTES DE INFORMACIÓN	109
ANEXOS	112
1. Matriz de categorización que refleja el procesamiento de información.	113
2. Instrumento de recolección de datos.	115
3. Validación de expertos	117
4. Consentimiento informado	123
5. Declaratoria de originalidad de la tesis.	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de personas que hostigaron a las víctimas.	64
Tabla 2. Cargos de personas que hostigaron a las víctimas.	65
Tabla 3. Hostigamiento sexual laboral a través de contacto físico.	70
Tabla 4. Hostigamiento sexual laboral a través de gestos.	71
Tabla 5. Hostigamiento sexual laboral a través mensajes escritos.	72
Tabla 6. Hostigamiento sexual laboral a través mensajes verbales.	73
Tabla 7. Acciones realizadas por victima ante el hostigador.	76
Tabla 8. Acciones realizadas por victima ante el hostigador.	80
Tabla 9. Tiempo que demoró presentar denuncia por hostigamiento.	82
Tabla 10. Forma de presentar denuncia por hostigamiento.	85
Tabla 11. Acciones realizadas por la municipalidad ante denuncia.	88
Tabla 12. Motivos por los que no se sanciona a los hostigadores.	92

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Número de personas que hostigaron a las víctimas.	64
<i>Figura 2.</i> Cargos de personas que hostigaron a las víctimas.	65
<i>Figura 3.</i> Hostigamiento sexual laboral a través de contacto físico.	70
<i>Figura 4.</i> Hostigamiento sexual laboral a través de gestos.	71
<i>Figura 5.</i> Hostigamiento sexual laboral a través de mensajes escritos.	72
<i>Figura 6.</i> Hostigamiento sexual laboral a través de mensajes verbales.	73
<i>Figura 7.</i> Acciones realizadas por víctima ante el hostigador.	76
<i>Figura 8.</i> Acciones realizadas por víctima ante el hostigador.	80
<i>Figura 9.</i> Tiempo que demoró presentar denuncia por hostigamiento.	83
<i>Figura 10.</i> Forma de presentar denuncia por hostigamiento.	85
<i>Figura 11.</i> Acciones realizadas por la municipalidad ante denuncia.	88
<i>Figura 12.</i> Motivos por los que no se sanciona a los hostigadores.	92

RESUMEN

La investigación buscó establecer la importancia de la inclusión de la perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. Para ello se realizó una investigación dentro del enfoque cualitativo, de nivel explicativo, con método inductivo, de diseño fenomenológico, en el que se entrevistaron a 23 mujeres de distintos municipios de Tacna. Para levantar los datos se utilizó la técnica de la entrevista a través de un cuestionario semiestructurado. La investigación encontró que muchas denuncias fueron desestimadas por considerarlas hechos triviales y que no ameritan una investigación. Muchas entrevistadas prefieren no denunciar el hostigamiento por que asumen que la víctima no era sancionada y ellas se verán perjudicadas laboralmente. Sobre aquellas que sí llegaron a denunciar, no pudieron conseguir una sanción efectiva, algunos de los procesos han sido encarpados, las víctimas removidas de supuestos o despedidas y el funcionario siguió laborando sin que tenga ninguna medida correctiva. También se pudo establecer que existen parámetros, desde la perspectiva de la víctima, para que sea considerado un elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral. Referente a los actos de contacto físico, deben ser repetitivos, debe ser realizado sin ninguna justificación, deben provenir de personas a las que no se le dio confianza y no deben ser parte del rol que la mujer le asignó a quien lo realiza. Sobre los mensajes de escritos, estos deben ser repetitivos, deben tratar temas amorosos o sexuales, deben hacer preguntas sobre la vida íntima y deben exigir que sean respondidos. Respecto a la comunicación verbal, estos deben tratar de temas amorosos o sexuales, deben preguntar sobre la vida íntima, deben estar relacionados a una comunicación machista o sexista, deben ser repetitivos, no estar relacionados con el trabajo diario y deben exigir que la víctima responda las preguntas. Finalmente, respecto a los actos de hostigamiento producidos a través de gestos o expresiones no verbales, estas no necesariamente tienen que ser positivos, deben hacer referencia al aspecto físico y pueden ser realizados por una o varias personas.

Palabra clave: Hostigamiento sexual, víctima razonable, violencia de género.

ABSTRACT

The investigation sought to establish the importance of the inclusion of the perspective of the reasonable victim as a constitutive element in the configuration of labor sexual harassment in the municipalities of Tacna, period 2019. For this purpose an investigation was carried out within the qualitative approach, of explanatory level, with an inductive method, of phenomenological design, in which 23 women from different municipalities of Tacna were interviewed. The interview technique was used to collect the data through a semi-structured questionnaire. The investigation found that many complaints were dismissed as considered trivial and do not merit an investigation. Many respondents prefer not to report the harassment because they assume that the victim was sanctioned and they will be harmed at work. On those that did come to report, they could not get an effective sanction, some of the processes have been prosecuted, the victims removed from assumptions or dismissal and the official continued to work without any corrective action. It was also stable that there are parameters, from the perspective of the victim, to be considered a constitutive element of workplace sexual harassment. Regarding acts of physical contact, they must be repetitive, must be performed without any justification, must come from people who were not given confidence and should not be part of the role that the woman assigned to who performs it. On written messages, they must be repetitive, they must deal with love or sexual issues, they must ask questions about intimate life and they must demand that they be answered. Regarding verbal communication, they must deal with love or sexual issues, they must ask about intimate life, they must be related to sexist or sexist communication, they must be repetitive, not related to daily work and must demand that the victim respond the questions. Finally, regarding acts of harassment produced through gestures or nonverbal expressions, these do not necessarily have to be positive, they must refer to the physical aspect and can be performed by one or several people.

Keyword: *Sexual harassment, reasonable victim, gender violence.*

RESUMO

A investigação procurou estabelecer a importância da inclusão da perspectiva da vítima razoável como elemento constitutivo na configuração do assédio sexual no trabalho nos municípios de Tacna, período 2019. Para esse fim, foi realizada uma investigação na abordagem qualitativa, de nível explicativo, com método indutivo, de desenho fenomenológico, no qual foram entrevistadas 23 mulheres de diferentes municípios de Tacna. A técnica da entrevista foi utilizada para coletar os dados através de um questionário semiestruturado. A investigação constatou que muitas reclamações foram julgadas consideradas triviais e não merecem uma investigação. Muitos entrevistados preferem não denunciar o assédio porque assumem que a vítima foi sancionada e serão prejudicados no trabalho. Sobre os que chegaram a denunciar, eles não conseguiram uma sanção efetiva, alguns dos processos foram processados, as vítimas foram removidas de suposições ou demissões e o funcionário continuou a trabalhar sem nenhuma ação corretiva. Também foi estável que existam parâmetros, na perspectiva da vítima, para serem considerados um elemento constitutivo do assédio sexual no local de trabalho. Em relação aos atos de contato físico, eles devem ser repetitivos, devem ser realizados sem qualquer justificativa, devem vir de pessoas que não receberam confiança e não devem fazer parte do papel que a mulher designou para quem o realiza. Nas mensagens escritas, eles devem ser repetitivos, devem lidar com questões sexuais ou de amor, devem fazer perguntas sobre a vida íntima e devem exigir que sejam respondidas. Em relação à comunicação verbal, eles devem lidar com questões sexuais ou amorosas, devem perguntar sobre a vida íntima, devem estar relacionados à comunicação sexista ou sexista, devem ser repetitivos, não relacionados ao trabalho diário e exigem que a vítima responda as perguntas. Por fim, no que se refere aos atos de assédio produzidos por gestos ou expressões não verbais, estes não precisam necessariamente ser positivos, devem se referir ao aspecto físico e podem ser praticados por uma ou várias pessoas.

Palavras-chave: Assédio sexual, vítima razoável, violência de gênero.

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual laboral es el sometimiento que tienen los trabajadores con el objeto de modificar y cambiar condiciones laborales que, en el caso de que no se someten, su ambiente laboral se tonaría hostil y se afectaría su rendimiento laboral. Los hostigamientos sexuales laborales lo padecen en su gran mayoría las mujeres, quienes, en muchas circunstancias, no pueden acudir a las instancias adecuadas para poder denunciar los actos que viene sufriendo. El estado a través de la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y modificado por la Ley 29430, ha establecido los parámetros para poder configurar los actos de hostigamiento sexual laboral, ello permite calificar aquellas conductas de connotación sexual para establecer si son o no son hostigamientos que sufren las víctimas en los trabajos.

Los criterios para establecer, según la norma, son tres: el primero es el sometimiento de la víctima; el segundo, que la víctima haya manifestado rechazo por los actos que viene padeciendo y; tercero, que involucre de alguna manera un cambio en el espacio laboral en el cual se desarrolla. Cómo se observa, estos tres elementos no contemplan un elemento importante, la perspectiva de la víctima razonable, esta perspectiva es un elemento que fue publicado en el año 1984 a razón del caso Kerry Ellison presentado ante la Corte Suprema Corte de Justicia de California, la cual considerada sumamente importante la perspectiva que tenía la víctima para poder calificar los actos como hostigamiento.

Sin embargo, nuestra legislación no la contempla. Por ese motivo, se ha decidido desarrollar un trabajo de investigación que puede establecer si en nuestra realidad las mujeres que han sido víctima de acoso sexual laboral han podido denunciarla ante las entidades correspondientes y si estas denuncias han sido aceptadas porque quien las recibe; además, se busca establecer si las entidades llegaron a considerar, para la calificación de las denuncias, la perspectiva que tiene la víctima. Así mismo, la investigación establece los parámetros razonables para considerar si un acto de connotación sexual es hostigamiento o no lo es. Finalmente, se busca conocer la perspectiva que tienen los hombres, a diferencia de las mujeres, sobre ciertas conductas masculinas que ellos consideran triviales y que pueden afectar a las mujeres, para quienes sería hostigamiento sexual.

La investigación aporta datos importantes para ajustar la legislación vigente, de tal manera, que los actos de hostigamiento sexual laboral puedan ser sancionados y así, evitar que más mujeres vean vulnerado su derecho a la igualdad y al trabajo en los espacios laborales a los cuales acceden con mayor intensidad cada día.

Para el desarrollo de la investigación se han establecido siete capítulos. En el primero se tiene el planteamiento del problema, en el cual se hace una descripción de la realidad problemática que permitió plantear preguntas de investigación con sus respectivos objetivos, así mismo, se plantearon la justificación, la factibilidad y la limitaciones que se tuvieron para levantar los datos. En el segundo capítulo se ha establecido la fundamentación ontológica, en la cual se desarrolla el pensamiento filosófico base de la presente investigación. En el tercer capítulo se tiene marco teórico que sirve de desarrollo de las teorías que sustentan la investigación, en el cual se tiene la teoría respecto a hostigamiento sexual y las legislaciones vigentes que regulan estas conductas. En el capítulo cuatro se han establecido las categorías de análisis. En el capítulo cinco se ha establecido el tipo, método, población, técnica e instrumentos con los cuales se recolectaron los datos. En el sexto capítulo se exponen los resultados hallados a través de las entrevistas con las víctimas de hostigamiento sexual. Finalmente, en el capítulo siete se tiene la discusión de resultados, seguido de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo.

El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia de género que se encuentra muy arraigada en la sociedad a nivel mundial, lamentablemente, los espacios laborales son frecuentemente utilizados por aquellos trabajadores de mayor jerarquía quienes abusando de esta posición para hostigan sexualmente a las trabajadoras a cambio de beneficios laborales, lo cual, vulnera directamente derecho constitucional de igualdad y de dignidad. En ese sentido, el esfuerzo que cada investigador y estudiante de Derecho realice para comprender este problema contribuirá a la solución de un mal social que afecta a todas las mujeres.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se puede observar que existen espacios en los que la diferencia entre hombres y mujeres son más evidentes, entre estos se tiene a los espacios laborales. Existe una gran diferencia en la inclusión al trabajo de hoy en día a lo que ocurría hace algunos años. Como se puede notar, producto de la lucha que han tenido las mujeres de manera continua por el goce de sus derechos, ha aumentado considerablemente la inclusión de las mujeres en trabajos formales, se han mejorado sus salarios y reducido sus horas de trabajo; sin embargo, no es suficiente, pues, aún los ambientes laborales limitan los derechos reales que tiene las mujeres y las oportunidades que se les brinda.

A nivel mundial, existe una gran preocupación por la promoción de políticas que incluyan a las mujeres en ambientes laborales en igualdad de condiciones que los hombres, pero, aún se puede observar que existe mucha diferencia al momento de ejercer sus derechos. Esto limita directamente sus actividades económicas fuera del hogar, lo cual no les permite lograr el ingreso económico deseado y desarrollarse profesionalmente como lo habían planeado. Como es sabido, a lo largo de la historia han sido los hombres los que han gozado de los derechos del acceso laboral sin restricción y, además, han restringido derechos a las mujeres acondicionando los espacios laborales a las características masculinas, mientras las mujeres eran consideradas solamente para las labores hogareñas y el cuidado de los hijos. Es decir, la lógica masculina sesgada por concepciones sociales, que han permanecido de generación en generación, no permitía la

construcción de espacios en los cuales se considere a la mujer en igualdad de condiciones que los hombres, lo cual no ha cambiado, por el contrario, se está viendo un gran esfuerzo de las mujeres por llegar a tener puestos que hombres con poco esfuerzo lo logran.

Sin embargo, de todas las desigualdades que se presentan en los centros laborales, una de las que violentan más los derechos fundamentales de las mujeres es el hostigamiento sexual laboral, el que produce un perjuicio directo en el ambiente laboral en el que se desarrolla la víctima. Si bien es cierto, el acoso sexual laboral no es un mal exclusivo de las mujeres, pues existen condiciones en las cuales también lo son los hombres, la gran mayoría de víctimas son las mujeres, quienes se ven afectadas por conductas masculinas que menoscaban su dignidad y tiene la intención de someterlas para cumplir deseos con connotación sexual que las degrada.

En el Perú, la lucha para erradicar el hostigamiento sexual laboral tiene el mayor referente en la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y modificado por la Ley 29430, que busca la igualdad en el trabajo de manera digna, sin importar el género. Es necesario recordar que, en la actualidad, la participación laboral femenina se está incrementando considerablemente en los países de América Latina, en los cuales 5 de cada 10 mujeres en edad laboral han logrado encontrar un puesto de trabajo. Es por ello la importancia de comprender la magnitud del problema del hostigamiento laboral y ahora, más que nunca, prevenirla y sancionar.

Para establecer cuándo un empleado se encuentra frente a un acto de hostigamiento laboral, la Ley 27942 ha establecido ciertos elementos constitutivos para poder calificarlo: que exista una relación de autoridad o de dependencia jerárquica que le da al hostigador una situación ventajosa; que los actos que se cometan tienen que tener una connotación sexual de manera física, escrita o de una naturaleza similar; que los actos no deben ser deseados por la víctima y; que la víctima se haya sometido o la haya rechazado de manera explícita o implícita.

Lamentablemente, dentro de estos elementos constitutivos del hostigamiento sexual no se está considerando la perspectiva del trabajador razonable, antes conocida como perspectiva de la mujer razonable, según el caso *Kerry Ellison vs. Nicholas F.*

Brady en la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco, que consideró que un elemento para saber si una mujer se sentía bajo un acto de hostigamiento laboral era la perspectiva desde la cual ella percibía los actos, es decir, es necesario considerar cómo se siente la mujer ante los actos para que estos ya tengan la connotación de actos de hostigamiento sexual laboral.

Por ese motivo, la presente investigación intentará analizar la necesidad de incluir la perspectiva de la víctima razonable como uno de los elementos constitutivos del hostigamiento sexual, de esta manera, muchas denuncias de hostigamiento que no se realizan por considerarlas triviales podrán ser incluidas como actos de hostigamiento sexual laboral, se podrá sancionar a los hostigadores y se generará ambientes de igualdad mucho más amplios, en los cuales, las mujeres puedan desarrollarse económica y profesionalmente, sin que se vulneren sus derechos fundamentales al trabajo.

1.2 Formulación del problema

El artículo 5 de la Ley 27942, modificada por la Ley 29430 y derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo Nro. 1410, establecía elementos constitutivos del hostigamiento laboral y eran tres: el primero, que la víctima haya sido sometida al acto de hostigamiento sexual para acceder, mantener o modificar su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de cualquier otra índole; segunda, el rechazo de la víctima a los actos de hostigamiento, los cuales ha hecho que el hostigador realice actos que afectan su situación laboral y; tercera, que la conducta del hostigador sea explícita o implícita, afectando el trabajo, rendimiento y creando un ambiente de intimidación hostil u ofensivo para la víctima. Actualmente la manifestación del hostigamiento se ha tipificado en el Art. 6° de la Ley 27942.

Sin embargo, un elemento fundamental para determinar si un empleado, mujer u hombre, está siendo víctima de hostigamiento es la perspectiva que tiene de los actos que está viviendo. Recordemos que los círculos sociales masculinos se comportan distintos a los círculos femeninos, por consiguiente, lo que un hombre sienta como inofensivo, no puede ser sentido de igual manera por la mujer. La perspectiva de la víctima razonable se vuelve un pilar fundamental para entender si se está bajo hostigamiento sexual o no. El género masculino, por la misma idiosincrasia social, puede cometer actos que según ellos

se justifican como conductas sociales triviales y que deberían significar lo mismo para la víctima, sin embargo, el hostigamiento, además de lo establecido por el artículo 5, requiere la perspectiva de la víctima, pero no una perspectiva subjetiva pura, sino una perspectiva razonable, esto quiere decir que, además de la víctima, cualquier otra víctima, bajo las mismas circunstancias, podría sentir lo mismo. En ese sentido, es investigación buscará establecer si es necesario la inclusión de la perspectiva del empleado razonable como elemento constitutivo del hostigamiento sexual y si es así, cuáles son los parámetros que se deben considerar para establecer cuando se está ante un acto de hostigamiento sexual laboral o no.

1.3 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Tacna, Municipalidad Distrital de Alto de Alianza, Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa y Municipalidad del Distrital de Pocollay.

1.2.2 Delimitación social

La investigación entrevistó a mujeres que trabajan en las distintas municipalidades de Tacna que tengan como mínimo 3 años laborando en la institución.

1.2.3 Delimitación temporal

La investigación levantó datos durante los meses enero a octubre del 2019.

1.2.4 Delimitación conceptual

La investigación se marca dentro del derecho laboral y analizará teorías referidas al hostigamiento sexual laboral y la perspectiva de la víctima razonable.

- a. Hostigamiento sexual laboral:** Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), es considerado acoso sexual laboral al comportamiento en

función del sexo que tiene como característica un aspecto desagradable y ofensivo para el individuo o el trabajador que lo sufren. El acoso sexual es un problema social que afecta a un gran número de trabajadores, generalmente mujeres, a nivel mundial y puede ocurrir en distintos ambientes laborales. Por consiguiente, es considerado una forma de discriminación en función del sexo, violando los derechos fundamentales en el trabajo, además de ser una forma de violencia de género (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 20).

- b. La perspectiva de la víctima razonable:** Es una forma de analizar adecuadamente el acto de hostigamiento sexual que son denunciado por los empleados, los que en su mayoría son mujeres, y fueron sometidos de manera histórica a acto de discriminación y violencia contra ellas. La perspectiva de la víctima razonable, antes conocido como perspectiva de la mujer razonable, fue dado por la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco en el caso Kerry Ellison vs. Nicholas F. Brady (Sarmiento y Pérez, 2018, p. 47).

1.4 Preguntas de investigación

1.4.1 Problema principal

¿Es importante la inclusión de la perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Existen denuncias sobre hostigamiento sexual laboral que se rechazaron por considerarlas triviales en las municipalidades de Tacna, periodo 2019?
- ¿Se considera la perspectiva de la víctima razonable para aceptar denuncias sobre hostigamiento laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019?

- ¿Cuáles son los parámetros de la perspectiva de la víctima para que sea considerado un elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019?

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Establecer la importancia de la inclusión de la perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019.

1.5.2 Objetivos específicos

- Establecer la existencia de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral rechazadas por considerarlas triviales en las municipalidades de Tacna, periodo 2019.
- Determinar si se considera la perspectiva de la víctima razonable para aceptar denuncias sobre hostigamiento laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019.
- Establecer los parámetros desde la perspectiva de la víctima para que sea considerado un elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019.

1.6 Justificación e importancia de la investigación.

1.6.1 Justificación

La investigación presenta las siguientes justificaciones:

- a. Justificación teórica:** La investigación va a permitir tener un conocimiento más amplio sobre la problemática que se tiene acerca del hostigamiento sexual laboral e, incrementar los conocimientos sobre la perspectiva de la víctima

razonable que permitirá establecer su importancia como un elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral.

- b. Justificación práctica:** La investigación se justifica de manera práctica, pues pretende solucionar un problema que afronta muchas mujeres en los espacios laborales en los cuales se desenvuelve. La inclusión femenina en los trabajos bien en aumento, por ello, son muchas más mujeres las que se hallan bajo la supervisión de trabajadores del género masculino, quienes en su gran mayoría tienen superioridad laboral y cometen actos de hostigamiento hacia las mujeres. Esta problemática debe ser resuelta lo más pronto posible, para que las mujeres continúen con un desarrollo en iguales condiciones y no pierdan oportunidades laborales por estar en ambientes hostiles de trabajo.
- c. Justificación social:** La investigación aborda un problema con una gran amplitud en el mundo: el hostigamiento sexual laboral. Esta problemática la viven, en su gran mayoría, las mujeres. En los últimos años el ingreso de las mujeres a trabajos formales se ha ido incrementando, sin embargo, y a pesar de que el Estado ha publicado leyes con el objetivo de erradicar el hostigamiento sexual laboral, aún muchas mujeres siguen viviendo este mal en su centro laboral. Esta investigación se justifica, por cuanto intentará solucionar un problema real que muchas mujeres viven, no sólo en el Perú sino también el mundo, incluyendo como parámetro para calificar el hostigamiento sexual laboral la perspectiva que tiene la víctima para calificar los hechos como hostigamiento, pues, como es evidente, muchos hostigadores justifican sus acciones diciendo que sus actos son triviales y no deberían afectar a las mujeres.
- d. Justificación metodológica:** El desarrollo de la investigación siguió de manera rigurosa la metodología cualitativa para llegar a resultados que puedan entender la problemática que se está viviendo. Las investigaciones cualitativas se caracterizan por ser hermenéutica, es decir, permiten el estudio de un fenómeno desde diversos puntos de vista. En el caso de la presente investigación, la sistematización para la recolección de información permitirá obtener resultados fiables, que garanticen conclusiones que aporten soluciones a la problemática percibida.

1.6.2 Importancia

El hostigamiento laboral es un mal que afecta a muchas mujeres en su espacio de trabajo, por ese motivo, una investigación que contribuya a la solución de este problema es de suma importancia. La lucha por la igualdad de género ha tenido grandes avances, pero no ha logrado ser completa, por eso esta investigación se convierte en una contribución necesaria para que las mujeres trabajen en iguales condiciones que los hombres en los centros laborales y se erradicaron aquellos ambientes hostiles que vulneran sus derechos fundamentales como son el derecho al trabajo y el de su dignidad. Las conclusiones que brinde la investigación podrán ser utilizadas para elaboración de un proyecto ley, el cual ayudará a la calificación del hostigamiento sexual laboral y evitará que muchos actos queden sin ser castigados por ser considerados triviales. Como se sabe la mayor parte de las víctimas que sufren hostigamiento sexual son las mujeres, pero también hay algunos hombres, en ese sentido una investigación como la que se pretende desarrollar, permitirá mejorar la igualdad entre hombres y mujeres lo que a la larga mejorará las oportunidades laborales en las mismas condiciones.

1.7 Factibilidad de la investigación

Para la realización de la investigación se cuenta con los recursos económicos necesarios para poder levantar los datos, asesoría estadística para poder analizarlos y brindar una correcta interpretación de los mismos, así mismo, se contará con la orientación metodológica para poder establecer diseños adecuados que permitan levantar los datos de manera correcta. Además, se podrá tener acceso a las instituciones donde se levantarán los datos para poder concluir la investigación.

1.8 Limitaciones del estudio

La investigación no presentó limitaciones importantes que eviten el levantamiento y análisis de datos, sin embargo, si se tuvo como limitación el tiempo, pues, la Universidad Alas Peruanas establece como límite un año para poder presentar la tesis, así también, sólo se abarcará las municipalidades que se hallan en la ciudad de Tacna, pues, no se cuenta con recursos económicos para poder abarcar municipalidades de otras provincias.

CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1 Fundamentación ontológica

Durante la historia del hombre se ha vivido en distintas condiciones naturales y sociales, en las cuales una de las características primordiales que ha primado es la ausencia de igualdad. De esta manera, no es extraño que se den tratos discriminatorios en función de la pertenencia a cierta raza, ideología, religión y desde luego del sexo.

Si bien las diferencias han generado peleas a largo del mundo, se ha observado que estas luchas produjeron ciertos frutos durante sistemas de gobierno más democráticos, de tal manera, que el inicio de la abolición de la esclavitud vislumbró consagraciones ante la igualdad que la Ley positivizó años después.

La igualdad puede ser considerado como un valor que alcanza a todos los individuos de una sociedad, es tal vez el más importante al lado de la libertad, actualmente es imposible establecer estados sociales democráticos sin que el principio de igualdad conviva entre sus individuos. Las sociedades reconocen el fundamento de la igualdad como un valor y como un derecho que dignifica a todos los seres humanos, esta dignidad que se adquiere al nacer, no es alterable en razón de las circunstancias, lo cual permite el reconocimiento de otros derechos fundamentales, entre los que están el derecho al trabajo (Montoya, 2007).

Es así que la igualdad se proyecta desde un punto de vista subjetivo, para brindarle garantía los individuos de que recibirán un trato igual y no discriminatorio de otras

personas de la sociedad, del Estado o de los poderes públicos que representan (Montoya, 2007).

La garantía de igualdad puede ser desplegada en dos aspectos: El primero hace referencia a la igualdad que tienen los individuos ante la Ley y; el segundo, a la igualdad que se tiene en la aplicación de la ley, sin permitir la discriminación para establecer contenidos normativos en función de la igualdad de los individuos (Montoya, 2007).

Los estudios de la igualdad nos pueden llevar a entenderlo de diversas formas, el primero es a través de lógico-lingüístico. En este nivel, se busca responder al problema del significado de la palabra misma: al vocablo igualdad, para poder determinar en qué contextos puede ser usado. Otra forma importante para entender la igualdad, es su nivel filosófico-político, en este nivel hay que afrontar los problemas que se relacionan con las preguntas que tienen que ver con ¿porqué igualdad? y ¿sobre qué igualdad tratamos? Es decir, encontrar aquellas justificaciones para proteger el valor de la igualdad y poder distinguirlo de otros tipos de principios del derecho. Por ello, es importante entender que existen tipos de igualdades (Comanducci, 1995, p. 82).

Otra forma de entender la igualdad es la igualdad jurídica, es decir, cómo lograr la igualdad entre las personas, desde este punto es que se establece que el hostigamiento sexual laboral vence el límite de igualdad jurídica, pues, hasta la fecha, no se ha logrado la igualdad real en el campo laboral. Como es sabido, las mujeres, en un alto porcentaje vienen sufriendo de hostigamiento sexual laboral y, por causas establecidas teóricamente, esto se debe a el hombre quiere someter a la mujer al considerarla más vulnerable (Eguiguren, 2015, p. 65).

Los juristas de hoy intentan estudiar la igualdad afrontando estas cuestiones de diferentes formas, buscan analizar las normas que la contienen y destacar en ella los principios de igualdad que necesitan para poder lograr una vida más justa. Es así, que se puede ver a la igualdad de cuatro diferentes tipos: El primero es la igualdad en sentido estricto, en el cual se entiende que es un valor y un principio, y que busca establecer que todos los integrantes de una sociedad son iguales ante la Ley (Eguiguren, 2015, p. 65).

El otro, es que el valor del principio de igualdad establece un mandato para no discriminar, trata de conservar un principio general que puede acompañar a los demás criterios, sostener aquellas normas que eviten violar principios generales y que pueden usarse como mecanismos jurídicos para la convivencia social, dentro de ellos se enmarca el derecho al trabajo, en el cual los hombres y mujeres tienen iguales derechos pero que no lo gozan de la misma manera (Eguiguren, 2015, p. 65).

El tercer tipo de igualdad, es la igualdad sustancial, es el estadio más reciente que se busca a través de las constituciones más modernas. En este tipo la sustancia de igualdad, es decir, el mandato a los poderes jurídicos, obliga a remover cualquier obstáculo de igualdad en la realidad, lo que lleva a exigir la implementación de medidas positivas para reducirla (Eguiguren, 2015, p. 65).

Finalmente, se tiene la igualdad entre el hombre y la mujer. Desde las primeras décadas del siglo XX se empezó a entenderse que la lucha por la igualdad sería una batalla lenta y que solo en los últimos años ha logrado mayores frutos. La reivindicación femenina de la igualdad, entre el hombre y la mujer, ha logrado colocar a la mujer en espacios en los cuales antes no tenía, como los espacios laborales. Esta lucha empezó con movimientos sufragistas que buscaban el reconocimiento del voto, posteriormente la igualdad se trasladó al trato jurídico, en el cual muchas legislaciones compraban a los hombres y las mujeres, haciendo que ingresen en las normas principios que equiparaban los derechos entre ambos sexos (Báez, 2010, p. 113).

De esta manera, el hostigamiento sexual laboral es una discriminación al no entender la igualdad entre hombre y mujer pues considera a las mujeres más débiles lo cual vulnera el principio fundamental de que somos iguales y merecedores del mismo respeto y derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo. Por consiguiente, si el ambiente se vuelve hostil para la realización del trabajo de las mujeres, su derecho al trabajo se ve afectado y con ello, el libre desarrollo de su personalidad.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

3.1 Antecedentes del problema

3.1.1 Antecedentes internacionales

Tejerina (2016), en su investigación titula: *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, presentada en la Universidad Internacional de La Rioja en la ciudad de Sevilla; en su investigación concluye que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son vulneraciones a los derechos fundamentales de las personas y que es una violación a la libertad e indemnidad sexual. Asimismo, concluye que no se ha conseguido hasta la fecha una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo. Según el análisis de sus datos, estableció que existen diferentes tipos de acoso los que se pueden clasificar según su jerarquía y el objeto que tiene el hostigador. Asimismo, concluyó que no hay un perfil único del hostigador o de la víctima, pudiendo ser cualquier persona que realice conductas constitutivas de hostigamiento. Finalmente, consideró diversos factores asociados al hostigamiento entre los que están algunos objetivos, subjetivos o sociales.

De Miguel y Prieto (2016), en su investigación titulada: *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*; presentada en la Revista Perspectivas de la Universidad Católica Boliviana San Pablo de Cochabamba (Bolivia). Concluye que el acoso laboral no tiene una definición consensuada, sin embargo, todas ellas tienen un denominador común, que es el uso de conductas violentas

que buscan destruir psicológicamente a las víctimas con el objeto de hacer que voluntariamente se retiren del centro laboral. Respecto a los sujetos que participan en el hostigamiento laboral, en la investigación se concluye que los acosadores son seres con complejos de inferioridad y que tienen sentimientos de miedo encausados con su frustración hacia las víctimas. Respecto al sector en el que más predomina el hostigamiento laboral, es el sector de servicios entre los que están los sectores de sanitarios y de trabajo social, de transportes, hostelería y administración pública. Respecto a las condiciones sociodemográficas el más afectado es el sexo femenino y además aquellas que son jóvenes.

Trujillo y De Franco (2016), en su investigación titulada: *Uruguay y España frente al mobbing: una visión Jurídica crítica*. Presentada en la Revista de derecho de la Universidad de Montevideo (Uruguay) concluyó que en un análisis comparativo entre Uruguay y España se ha puesto de manifiesto que el hostigamiento laboral es un riesgo sobre el cual deben aplicarse diversos mecanismos que lo prevengan. Que aquellas empresas que catalogan el hostigamiento moral como un riesgo laboral y que, por consiguiente, daña el bienestar físico y psíquico de las víctimas, progresivamente vienen elaborando mecanismos para evitar la aparición de riesgo psicosocial, además utilizan herramientas preventivas que promuevan condiciones equitativas para lograr un trabajo digno. Los mecanismos para poder lograr igualdad laboral se centran en la elaboración de políticas y programas de buenas prácticas, sensibilizar a los trabajadores; así en la legislación española, se nota una falta de normatividad respecto a la visualización individual del acoso moral, relacionada a la prevención de riesgos laborales.

Buitrago (2018), en su investigación titulada: *La violencia hacia mujer en el ámbito laboral: el acoso sexual*; publicada en la Universidad Jaume I de Valencia (España) concluye que la violencia hacia las mujeres es una forma de expresión del poder que tienen los hombres frente a ellas y que se puede dar en diversos campos de la vida de la mujer. Sin embargo, la que se ejerce en el espacio laboral, como es el hostigamiento sexual, establece una discriminación que refleja la desigualdad que se vive en la sociedad. Asimismo, concluye que para que se configure el hostigamiento sexual se necesita acontecimientos reiterados en corto lapso de tiempo. Desde la sociología, el acoso sexual no se relaciona con la sexualidad, sino directamente con el poder, pues su finalidad es la

de dominar a la mujer al considerarla inferior. También se concluye que no hay perfiles específicos del hostigador ni de la víctima. Sobre el hostigador concluye que su conducta a veces no se liga una posición jerárquica, sino que está relacionado con el poder de su género, también que no siempre es el superior el que hostiga, se puede ver este fenómeno entre compañeros de trabajo, lo cual hace difícil poder demostrar el acoso. Respecto a la libre valoración de la prueba en el hostigamiento sexual, la investigación ha concluido que el juez debe apreciar las percepciones que se realizan durante el juicio, de acuerdo a las reglas de criterio racional, esto quiere decir, según las reglas lógicas entre las que se encuentran la experiencia para poder calificar los hechos como hostigamiento sexual.

Álvaro (2017), en su investigación titulada: *El acoso laboral en la Administración Pública*; publicada en la Universidad de Valladolid en Segovia (España); concluye que el hostigamiento sexual laboral es un tipo de violencia pluriofensiva, que cuando se manifiesta es capaz de vulnerar distintos derechos fundamentales de las víctimas. La normatividad jurídica española no se le ha brindado la importancia que merece, pues la norma no la ha regulado adecuadamente. También ha concluido que el hostigamiento laboral se presenta con mayor intensidad en la administración pública que en las empresas privadas, la cual no debería tolerarse y no debería permitirla, y en el caso de que ocurran deberían sancionarse y eliminarlas. Respecto al procedimiento que se debe seguir cuando se sufre hostigamiento sexual, concluye que, si bien la normatividad española tiene avances significativos, aún no existe un procedimiento objetivo para prevenir las conductas de este tipo, lo que evita que se aplique de manera correcta en el momento de la calificación del hostigamiento sexual laboral.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Castillo (2016), en su investigación titulada: *Hostilidad laboral*; presentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en Lima (Perú); concluye que se puede observar distintas formas de hostilidad laboral, sin embargo, la más frecuente el acoso sexual laboral, la cual, también permite establecer que no es sencillo demostrar la configuración de la hostilidad laboral, pues existe poco conocimiento sobre cuáles serían los medios probatorios para poder dar certeza de que está ocurriendo este acto de violencia de género. También ha concluido que existe un mal empleo de la facultad de *ius variandi* que tiene

el empleador, que tiene por objeto el de no confundir un acto de hostilidad laboral con el poder de dirección del empleador, lo cual evita calificar las demandas de manera correcta cuando están bien fundadas. También concluye que los trabajadores que están frente a este tipo de actos discriminatorios deben determinar si efectivamente están inmersos en actos que se califiquen como utilización laboral y no en otras que son parte de la vida cotidiana de los trabajadores.

Sarmiento y Pérez (2018), en su investigación titulada: *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres*; presentada en la Serie Informe de Adjuntía – Informe N° 007-2018-DP/ADM en Lima (Perú); concluye que el 78% de las personas que se encuestaron tienen una percepción de que la inclusión de las mujeres en ambientes laborales son un avance social que beneficia la economía social y familiar, también se han observado opiniones que consideran la inclusión femenina como nociva, sobre todo porque descuida a la familia. Respecto a actos que podrían denominarse con connotación sexual, entre lo que están los *piropos*, la investigación concluyó que para 8 de los 14 hombres entrevistados estos deben analizarse de acuerdo al contexto que se realizaron, para considerarse acto de hostigamiento laboral. Asimismo, concluyó que el hostigamiento sexual laboral está relacionado con desigualdades de poder entre hombres y mujeres. En otro punto, la investigación concluye que el 71% de los encuestados considera que los hostigamientos sexuales no se dan de manera frecuente, pues existen escasas denuncias. También se observó que es difícil presentar pruebas para denunciar el hostigamiento sexual laboral, lo cual ha determinado el archivo de muchas denuncias. Finalmente, concluye que los hostigamientos sexuales laborales, generalmente, se realizan sin testigos, lo que dificulta la obtención de pruebas físicas, motivo por el cual se debe considerar la declaración de las víctimas, los informes psicológicos y los actos de violencia en las trabajadoras.

Campero, Moncada, Robles, Marroquín y Atamari (2016), titulada: *Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco*; presentada en la Revista Acta Médica Peruana en Lima (Perú); concluye que de los 30 participantes encuestados, 23 de ellos padecieron hostigamiento laboral sexual en algún momento de su vida, siendo el sexo femenino quien más se vio afectado, encontrándose que 17 de los 30 casos estudiados fueron víctimas de este tipo de actos en algún momento de su vida laboral.

Respecto a la población estudiada, el mayor porcentaje de personas que sufrieron hostigamiento sexual laboral fueron los técnicos en enfermería. Respecto a los años de trabajo se encontró que se afectó en igual categoría a todos los que padecieron hostigamiento sexual laboral, sin importar la antigüedad.

Abarca (2018), en su investigación titulada: *El machismo y el acoso sexual en las instituciones públicas del Distrito de Tacna*; presentada en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua (Perú); concluye que la incidencia de acoso sexual laboral se presenta en el 72.6% de mujeres trabajadoras entrevistadas de las instituciones públicas de Tacna, asimismo, la investigación concluye que han sido diversas manifestaciones de hostigamiento sexual laboral que sufrieron las trabajadoras entre las que se encuentran comentarios o chistes que tienen contenido sexual, lo cual es una conducta muy frecuente; carteles o imágenes que tienen contenido pornográfico que se han colocado en los lugares de trabajo; comentarios indecentes respecto al cuerpo y atuendo de las compañeras; 53% de las encuestadas ha sentido que un compañero ha invadido su espacio físico al acercarse demasiado, el 42% se ha sentido presionada por sus compañeros para salir juntos y que el 51% afirma que sufrió roces y tocamientos por parte de compañeros o jefes.

Laucata (2016), en su investigación titulada: *El mobbing en obreros de construcción de lima metropolitana*; presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú en la ciudad de Lima; concluye que las tácticas de acoso sexual identificadas en las personas investigadas son sumamente variadas, entre las agresiones verbales se tiene palabras soeces e incluso mentir, además, existiría un tópico crítico respecto a las agresiones verbales en las que se mencionaba integrantes familiares. Respecto a las agresiones físicas, se puede encontrar el lanzamiento de objetos. También se concluye que existen tocamientos en zonas íntimas, las cuales son percibidas como una táctica inusual del mobbing. Respecto a la elección de la víctima, se tiene que surge en función de una rivalidad inter sexista, es decir, existe competencia entre los integrantes. Finalmente, se concluye que los participantes del mobbing pueden percibir que la víctima se puede ver un contexto de competencia de recursos, lo que lo a tomar acciones violentas.

3.2 Bases teóricas o científicas

3.2.1 Hostigamiento sexual laboral

La organización Internacional del trabajo (OIT) considera que el hostigamiento sexual es un comportamiento en función del sexo, ese comportamiento tiene ser desagradable y ofensivo para la persona que es víctima. El hostigamiento sexual es un problema mundial que afecta a un gran número de mujeres en los distintos espacios laborales en lo que se encuentra, no se diferencia por el ambiente de trabajo pues puede ocurrir en cualquier tipo, a pesar de que existan hombres que también pueden sufrir hostigamiento sexual laboral el mayor porcentaje de víctimas son mujeres. Hostigamiento sexual en el trabajo es considerado una manera directa de discriminar por motivo de sexo, es en resumidas cuentas una violación a los derechos fundamentales que tiene la persona al trabajo y además ya es considerada una violencia de género (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

El acoso sexual laboral por razón de sexo se diferencia de otro tipo porque supone situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin que necesariamente exista una intención de agredir por parte de la persona.

3.2.1.1 Rechazo de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral presentado por mujeres.

Luego de que las víctimas hayan presentado una denuncia por hostigamiento sexual laboral, es deber de toda institución, ya sea pública o privada, responder de manera inmediata ante el hostigamiento denunciado, lamentablemente, muchas de las acciones que se realizan no siempre son en beneficio de la víctima, sino que, considerando a las denuncias sin importancia, no resuelven previniendo el acoso sexual laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (2013) es común observar que las instituciones rechazan constantemente las denuncias por hostigamiento laboral, debido a diversas causas, muchas de ellas al considerar que los hechos ocurridos no son actos de hostigamiento, por ello la importancia de considerar la perspectiva de la denunciante para calificar el hecho denunciado.

3.2.2 Perspectiva de la víctima razonable

La perspectiva de la víctima razonable, antes conocido como la perspectiva de la mujer razonable, surge a raíz del caso presentado por Kerry Ellison ante la Corte Suprema Corte de Justicia de California. En 1984 Kerry Ellison conoce a Sterling Gray quién trabajo en las oficinas de San Mateo en California. La resolución específica Kerry Ellison y Sterling Gray nunca se hicieron amigos, fueron compañeros de trabajo en distintas áreas. Sin embargo, en junio de 1986, mientras trabajaban solos en una de las oficinas, Sterling Gray invita a almorzar a Kerry Ellison. Luego del almuerzo, Grey empezó a realizar preguntas con connotación sexual que hizo sentir perturbada a Ellison quien evitó volver a salir con Grey durante el almuerzo. La insistencia de Grey hizo que Ellison lo rechace de manera expresa, llegando a señalar que se sentía presionada por la insistencia de Grey. El 22 de octubre de 1986, Grey le escribió un mensaje diciendo que lloró por ella toda la noche y que ya no le queda ni una lágrima, que sabe que sólo podrían ser amigos con sexo o sin sexo.

El comportamiento de Grey es informado a su jefe inmediato, quién amonesta Grey por los actos de hostigamiento sexual y lo traslada a otra oficina. En noviembre de 1986, luego de cuatro meses regresa a la oficina donde se encontraba Kerry Ellison. Al sentir un ambiente perturbador, Kerry Ellison recurre al Servicio de Impuestos Internos de San Mateo quienes concluyeron que, en este caso en particular, se cumplió con tomar las medidas para evitar conductas de connotación sexual de Grey. Sin embargo, Kerry Ellison demanda en la Corte Federal su caso.

La corte Federal rechaza la demanda sosteniendo que el Kerry Ellison nunca se encontró en una situación de acoso, pues consideró que los hechos denunciados habían sido aislados y genuinamente triviales. Asimismo, el tribunal estableció que, al no ser Grey jefe de la víctima, la conducta que realizaba sobre ella no podía influir en su condición de empleada.

Ante la situación Kerry Ellison apela a la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco, quien resuelve a favor de Kerry Ellison considerando que se había ignorado la perspectiva de la víctima, es decir, aquello que experimenta una mujer de razonabilidad

y criterio promedio cuando se siente acosada sexualmente. La resolución a la letra dice: “Ese es el método que se debe seguir para examinar el ambiente de trabajo cuando se averigua si se ha deteriorado al grado de implicar discriminación”.

De acuerdo con esta perspectiva, es necesario evaluar los hechos para establecer si diferentes experiencias de vida, que atraviesan las mujeres, pueden ser consideradas actos de hostigamiento. Para la Corte, muchos hombres pueden considerar ciertas conductas inofensivas, sin embargo, estas pueden agredir a muchas mujeres porque ellas son, de manera frecuente, víctimas de estupro y asalto sexual. Las mujeres soportan distintas maneras de acoso y pueden estar de manera razonable preocupadas de que ciertas conductas sean un preludio de violación.

La Corte también establece que los hombres piensan diferente respecto a ciertas conductas pues, al no sufrir ataques continuos, interpretan las conductas como insignificantes, porque no lo viven dentro del marco de violencia en el cual viven las mujeres.

De esta manera, la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco, configura la perspectiva de la mujer razonable, la cual debería ser una herramienta para analizar adecuadamente qué actos son hostigamiento sexual cuando son denunciados por las trabajadoras, las mismas que, históricamente, han sido sometidas a discriminación y violencia y tiene una perspectiva distinta a la de los hombres del significado de ciertas conductas de connotación sexual.

3.2.2.1 Consideración de la perspectiva de la víctima razonable en las víctimas para calificar las denuncias por hostigamiento sexual laboral.

La OIT (2013), ha considerado que el hostigamiento sexual laboral suele ocurrir de una manera mucho más común de lo que se espera y cuando se ha observado que las víctimas presentan las denuncias a las instituciones en las cuales laboran para sostener la ocurrencia de acto de esta naturaleza, sin embargo, es rechazada al no considerar la perspectiva de la víctima sobre los actos de hostigamiento.

Es posible también, establecer cuál fue la forma del proceso de denuncia que realizó la víctima, entre estas características se tiene:

- Las acciones que realizó la víctima en la institución luego de sufrir el hostigamiento.
- El tiempo que se demoró la víctima entre el acto de hostigamiento y la fecha en que presentó la denuncia.
- La forma en la que se presenta la denuncia, es decir, si esta fue escrita o verbal.

3.2.2.2 *Parámetros desde la perspectiva de la víctima razonable en mujeres.*

Según la OIT (2013), para las mujeres, el hostigamiento sexual laboral, puede darse a través de tres formas:

- Gestos de hostigamiento sexual.
- Palabras de hostigamiento sexual.
- Mensajes de hostigamiento sexual.

Sin embargo, para que los gestos, palabras o mensajes, tengan un carácter de hostigamiento sexual laboral, es que se han establecido parámetros para identificarlos

Es difícil ser es difícil establecer cuáles son los distintos actos y comportamientos que pueden llevar a entender un acoso sexual laboral, sin embargo, es posible determinar algunas de las conductas que pueden ser consideradas acoso sexual estas son (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015, p. 10):

- Bromas sexuales que ofenden o comentarios referidos a la apariencia física de las trabajadoras.
- Bromas sexuales obscenas.
- Preguntas, comentarios o descripciones sobre fantasías sexuales.
- Maneras denigrantes de dirigirse a una mujer.

- Comunicación de rumores acerca de la vida sexual de las mujeres.
- Realización de llamadas telefónicas o correos con contenido sexual u ofensivo.
- Comportamientos que buscan la vejación o humillación de las trabajadoras por su condición sexual.
- Presionar para concertar una cita o un encuentro sexual.
- Hacer peticiones o demandas de favores sexuales cuando se relacionan directamente con el trabajo.

Invitaciones de manera persistente paralizar actividades sociales cuando se han dejado entrever que no se desean.

3.2.2.3 Diferencia entre hombres y mujeres de la perspectiva de la víctima razonable para calificar las denuncias por hostigamiento sexual laboral

La Suprema Corte de Justicia de California (1984) en el caso Kerry Ellison vs Sterling Gray, estableció que existe una clara diferencia entre la manera que tienen los hombres y mujeres de entender ciertos gestos, mensajes o palabras que podrían tener contenido sexual. De esta manera, la corte determinó que es importante la perspectiva que, como mujer, tenga la víctima en función a los actos que considera hostigamiento. La Corte aclaró que la conducta del hombre nunca está en alerta, debido a que no sufre actos de hostigamiento normalmente en su día a día, sin embargo, en el caso de las mujeres, estas tienden a sufrir estas conductas de manera más consecutiva, por consiguiente, su estado de alerta hacia el comportamiento hostigoso es más susceptible que el de los hombres. Esto no quiere decir que se deba dar menos importancia a la perspectiva femenina, por el contrario, es importante evaluar su perspectiva en su calidad de mujer para entender que un acto, que a un hombre le parece insignificante, para una mujer puede significar que está ante un acto de hostigamiento o, peor aún, ante algún tipo de agresión de índole sexual.

3.2.3 Elementos constitutivos del hostigamiento sexual laboral

La Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción hostigamiento Sexual y modificada por Ley Nro. 29430, en su Artículo 5 establece los elementos que deben constituir el hostigamiento sexual laboral, estos son los siguientes:

- El sometimiento de la víctima a aquellos actos de connotación sexual que son considerados de hostigamiento es una condición, a través de la cual, la víctima mantiene, accede o modifica la situación la situación que presenta, ya sea en el ámbito laboral, policial, educativo, contractual, militar u otra índole. Es decir, el primer elemento condiciona una modificación de la situación actual en el campo laboral de la víctima, producto del sometimiento voluntario a conductas de connotación sexual que recibe por parte de una o más personas. Es así, que si un compañero de trabajo del mismo rango realiza actos de connotación sexual, que perturban el ambiente laboral de trabajo, modificando la situación actual en el espacio en el cual se desenvuelve la trabajadora, entonces se configuraría el primer elemento para connotar hostigamiento sexual.
- El segundo elemento es que estos actos de connotación sexual, que la víctima recibe, sean rechazados por ella y cuando se hagan, se afecte la condición actual que tiene la víctima en su espacio laboral, policial, educativo, militar, contractual o de otra índole. Es decir, un acto de connotación sexual aceptado por la víctima no configuraría hostigamiento sexual laboral, pues la segunda condición que establece la Ley, es que haya sido rechazado por quién lo está sufriendo; este rechazo, a su vez, debe tener un efecto en la misma condición laboral que tiene la trabajadora, es decir, que el ambiente laboral se vuelva hostil producto de este rechazo.
- Y como tercer elemento, se tiene la conducta del hostigador. Para la Ley no es necesario que la conducta sea explícita, puede también ser implícita. Sin embargo, condiciona a que esta conducta debe afectar el trabajo de la víctima, interfiriendo en el rendimiento que se tiene en el trabajo o creando ambientes hostiles, de intimidación u ofensivos en los espacios en los cuales labora la víctima. Entonces, en el tercer elemento, para la

configuración del hostigamiento sexual, se establece que esta conducta no necesariamente tiene que ser directa, es decir, basta con algún gesto, mensaje o comunicación que sugieran algún tipo de connotación sexual puede ser considerado como un elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral.

Como se aprecia entonces la Ley 27942, modificada por Ley 29430, considera estos tres supuestos, los cuales permiten la calificación de conductas de hostigamiento sexual laboral. En los tres elementos constitutivos no se está considerando la perspectiva que tiene la víctima para poder establecer qué actos son o no son de connotación sexual, es decir, hasta qué punto un acto puede ser considerado de connotación sexual, de tal manera que modifique el ambiente laboral volviéndolo incómodo para el normal desarrollo de la víctima.

La Casación 3804-2010 resuelta el 8 de enero del 2013 por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, estableció tres elementos constitutivos del hostigamiento sexual, es decir, además de lo que se estableció en la Ley 27942, es necesario considerar estos tres nuevos elementos, los cuales son:

- Primero, que las conductas relacionadas a la denuncia estén vinculadas a temas de carácter sexual. Cuando la Casación 3804-2010 hace referencia a este tipo de conductas específica que debe estar relacionada con el aspecto físico de la víctima; que se refiera de manera expresa a temas sexuales o que estén subliminalmente relacionados con el sexo; la realización de bromas sexuales; escribir cartas, e-mail o cualquier forma de comunicación ya sea escrita, oral con temas sexuales; considera como actos de hostigamiento sexual aquellas llamadas innecesarias que realice el acosador a la víctima; mensajes en los cuales se envíe material de carácter sexual. Finalmente, la sala también consideró, como actos de hostigamiento sexual, aquellos comportamientos de contacto en los cuales existen roces, caricias, tocamientos o formas de saludos no deseados e incluso, aquellas invitaciones a eventos, actividades, deportivas o reuniones sociales en las que participar a la víctima de hostilidad sexual.

- El segundo elemento que considera la Casación 3804-2010, es que la conducta no sea bienvenida. Para la Sala, es necesario que la víctima rechace la conducta acosadora, pues si la propicia o la acepta no podría configurarse como acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, especifica que el rechazo puede ser diversas formas: puede ser directo, ya sea de forma verbal o escrita; o también puede ser de una manera indirecta, en el caso de que la víctima rechace al acosador con respuestas evasivas, dilatando las invitaciones u otro tipo de actitud que demuestren que está disconforme con las proposiciones que le está haciendo el acosador.
- El tercer elemento que la casación 3804-2010 considera es qué debe verse afectado el empleo de la víctima. La Sala establece que debe haber una posibilidad real de que el hostigador afecte, de manera negativa, el trabajo de la víctima. Sin embargo, esta situación no necesariamente tiene que ver con la pérdida del empleo o algún tipo de beneficio tangibles, sino que puede estar relacionada con mantener ambientes hostiles en el centro de trabajo, que obligue a la víctima a laborar en condiciones humillantes.

Cómo se observa, la Casación 3804-2010 toma en cuenta, en el segundo elemento para la constitución de un acto de hostigamiento sexual, que el acto de connotación sexual no sea bienvenido. Sin embargo, no establece los parámetros que se deben considerar para establecer qué conducta no es bienvenida por una trabajadora y que ello configure un acto de hostigamiento sexual. Es así, que se puede observar, en nuestra legislación, que la perspectiva del trabajador razonable no ha sido considerada dentro de los elementos constitutivos para establecer cuando un acto de connotación sexual es o no es un acto de hostigamiento.

3.2.4 El derecho laboral.

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que buscan proteger, dignificar y reivindicar a todos aquellos individuos que suman esfuerzos materiales e intelectuales, con el objetivo de realizar su destino histórico, es decir, socializar la vida humana. Cómo se observa se omite al empleador, pero cuyos derechos también son reconocidos por las legislaciones laborales. Esto se debe a que el derecho

laboral debería proteger a los trabajadores, pues los empleadores tienen la capacidad para protegerse a ellos mismos. Las definiciones del derecho laboral están dirigidas al derecho como una legislación obrera y que su objeto es el contrato de trabajo, es decir, el derecho laboral se enmarca en la relación contractual que se da entre el trabajador y el empleador. Otras definiciones la consideran como un conjunto de normas jurídicas que se pueden aplicar a cualquier hecho social de trabajo, ya sea que se refiere relaciones entre quienes intervienen en el o en la actividad general misma, buscando siempre el mejoramiento de los trabajadores en sus condiciones laborales (Dávalos, 2016, p.48).

3.2.5 Marco legal del hostigamiento sexual.

3.2.5.1. A nivel internacional

- a. El hostigamiento sexual se encuentra enmarcada en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece que los Estados se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar el libre ejercicio de toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin que discrimine, por algún motivo entre hombres y mujeres.
- b. Otro instrumento importante a nivel internacional que protegen a los trabajadores de hostigamiento sexual es la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, la misma que en su Artículo 3, establece que los Estados que forman parte de la convención deben tomar, en las esferas políticas, económicas, sociales y culturales, las medidas necesarias que aseguren el desarrollo y adelanto de las mujeres; se garantice el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, en la mismas condiciones que tienen los hombres.
- c. Por otra parte, la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (Convención Belem Do Pará), trató específicamente la problemática de violencia contra las mujeres. En el Artículo 1, establece que la violencia contra las mujeres es cualquier

acción o conducta que se basa en su género, causa muerte, daño físico sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

3.2.5.2. A nivel nacional

- a. La Constitución Política del Perú, en el artículo 1, reconoce que es Estado debe buscar la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad; en el artículo 2 establece que toda persona tiene derecho a su integridad moral, psíquica y física, en ese sentido, nadie puede ser sometido a tratos humillantes. En artículo 22, reconoce al trabajo como un derecho y un deber; y es una forma en la cual se realizan las personas, de tal manera, que no se la puede limitar, ni desconocer, pues el trabajo dignifica al trabajador
- b. Sobre el marco normativo referido al hostigamiento sexual, se tiene la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, publicado el 27 de febrero del 2003, cuyo reglamento se aprobó a través del Decreto Supremo 010-2013 el 26 de noviembre del 2003. La Ley 27942 fue modificada por Ley 29430, en la cual se especificó la figura de chantaje sexual típico en las formas de hostigamiento sexual.
- c. Se tiene también la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de marzo del 2007, que especifica en el Artículo 6, literal “f”, cuales son los lineamientos del poder ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales para garantizar que todas las personas tengan derecho a un trabajo productivo y que estén en condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad humana.

Finalmente, se considera también la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público” publicado el 4 de diciembre 2017, en esta guía uno de los puntos que se pueden destacar, es que se especifica que el hostigamiento sexual es un problema importante y que no debería haber condiciones para no aceptar las denuncias realizadas.

3.2.6 Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dentro del marco que busca respetar el derecho de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es que el 16 de marzo del 2007, el Congreso de la República, a través del poder ejecutivo, promulgó la Ley Nro. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que tiene como objeto regular un marco institucional normativo y de políticas públicas, a nivel local regional y nacional que garanticen que hombres y mujeres puedan ejercer sus derechos a la dignidad, igualdad, autonomía, libre desarrollo y bienestar, impidiendo, de esta manera, cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos ya sean públicos o privados en busca de la igualdad.

Desde esta perspectiva, el Estado busca que tanto hombres y mujeres puedan desarrollar el ejercicio de sus derechos en igualdad de oportunidades, siendo uno de los lugares en los que existe mayor brecha el de la esfera laboral, en ese sentido, el marco normativo otorgaba facultades al Estado, al poder legislativo, a los gobiernos locales, regionales, al poder judicial y a los diversos organismos constitucionales autónomos para que, de manera integrada, puedan reducir la desigualdad que existe entre hombres y mujeres.

La Ley, en el artículo 2°, conceptualiza la discriminación, entendiéndola como aquel acto de exclusión, distinción o restricción que tenga su base en el sexo y que busque anular o menoscabar cualquier goce, reconocimiento o ejercicio de los derechos que pueda tener una persona, independientemente del estado civil que tenga. El artículo establece que la base de la igualdad de los hombres y mujeres son las libertades fundamentales y los Derechos Humanos y las esferas económicas, políticas, sociales y culturales o en todas aquellas que la Constitución ha reconocido.

Asimismo, la Ley considera como principios de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres el de la igualdad, la seguridad, la libertad, la vida humana, la pluriculturalidad y el carácter multilingüe de la nación peruana.

Respecto al impulso de igualdad de oportunidades que se da entre hombres y mujeres, la Ley considera los siguientes principios: el destierro de prácticas lenguajes o concepciones que tengan por objeto justificar que los hombres son superiores a las

mujeres o viceversa, así como cualquier tipo de exclusión sexual social o de discriminación en tal sentido se reconoce que los géneros son iguales. Entre los hombres y mujeres prevalecen los Derechos Humanos teniendo una especial importancia a los derechos que gozan las mujeres durante el ciclo de vida.

El Perú tiene una prioridad multilingüe, una realidad pluricultural diversa y multiétnica, de tal manera, que es importante promover la inclusión intercultural, social y fomentar el diálogo para desarrollar la democracia, la equidad y el enriquecimiento mutuo. Asimismo, se reconoce que los niños, niñas, jóvenes, adolescentes, personas adultas, mayores o discapacidad tienen el reconocimiento y el respeto del estado y la sociedad en su conjunto

Respecto a los lineamientos que deben tener los gobiernos locales, el poder ejecutivo, a través de la Ley, norma la adopción de planes, políticas y programas que busquen la integración transversal de los derechos que ostentan hombres y mujeres, las que deberían desarrollarse en una municipalidad de la siguiente manera:

- Existe una participación efectiva y plena, tanto de hombres y de mujeres, para que pueda consolidarse el sistema democrático, por lo que las municipalidades deberían promoverla y garantizarla.
- Que los municipios garanticen el desarrollo y participación de mecanismos que permitan vigilar el cumplimiento de políticas que buscan la igualdad entre hombres y mujeres.
- Que se puedan desarrollar planes, políticas y programas que busquen atender, prevenir y eliminar cualquier forma de violencia en todas sus formas y en cualquier espacio, sobre todo, aquellas que se ejerce sobre las mujeres.
- Que se fomente el acceso a diversos recursos productivos, científicos, financieros tecnológicos y de crédito.
- Que permitan la titulación de tierras y la producción, especialmente, aquellas mujeres que se encuentran en pobreza, considerando la diversidad geográfica, lingüística, cultural y las zonas que han sido afectadas por la violencia.

- Que se promueva la participación social, económica y política de las mujeres indígenas, rurales y amazónicas, así como la integración de la mujer en las organizaciones asociativas comunitarias para que se garantice una indemnización remuneración beneficios laborales y seguridad según corresponde a la Ley.
- Que se garantice el derecho de hombres y mujeres a un trabajo productivo, equitativo, en condiciones de libertad, dignidad humana y seguridad y que se incorporen medidas para evitar cualquier forma de discriminación laboral al acceder a los trabajos, en la promoción o en las condiciones con idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

De esta forma, la Ley 28983 crea el marco normativo sobre el cual se vienen a desarrollar otras normas, que buscan la igualdad entre hombres y mujeres, esto conlleva a que la mujer debe tener garantizado el derecho fundamental de las libertades que la Constitución le reconoce, evitando cualquier tipo de hostigamiento que perjudique su actividad laboral en función a su condición de mujer, en ese sentido, el Artículo 6° inciso “c” y “f” están relacionados con el derecho a trabajar en un lugar saludable sin la presencia de actos de hostigamiento.

3.2.7 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

El 5 de febrero del 2003, durante el gobierno del presidente Alejandro Toledo, se publicó la Ley 27 942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. La norma tenía como objeto sancionar y prevenir cualquier forma de hostigamiento que se produzca en relaciones de dependencia o autoridad en cualquier forma jurídica, de la misma manera, cuando se realiza entre trabajadores con prescindencia de estamento jerarquía, cargo, grado, nivel, función o nivel remunerativo.

La Norma estableció que el ámbito de aplicación debería ser cualquier centro de trabajo, ya sea privado o público, a los empleadores, trabajadores, personal de confianza, de dirección, directores, asociados, socios, accionistas, titulares de la empresa o institución, así como también los servidores públicos que se encuentre en cualquier régimen laboral.

En las instituciones educativas, la Ley comprende a los organizadores, promotores, directores, asesores, personal administrativo, profesores, servicios auxiliares de los institutos superiores programas educativos ya sea que sean privados o públicos o cualquier régimen o forma legal

En las instituciones militares y policiales la Ley, se aplica al personal militar y policial personal civil que labora en esas instituciones, el personal auxiliar o de servicio o a los terceros que se encuentren bajo el ámbito del código civil o la Ley de contrataciones y adquisiciones del Estado.

De acuerdo a la Norma el hostigamiento sexual se tienen dos sujetos: el hostigador y el hostigado

- El hostigador es aquel individuo, ya sea mujer o hombre, que realiza actos de hostigamiento sexual y están expresados en la Ley número 27942.
- El hostigado, de acuerdo a la Norma, es toda persona, ya sea mujer u hombre, que es víctima de un acto de hostigamiento sexual.

De acuerdo al Artículo 4°, el hostigamiento sexual es aquella forma de violencia que se produce a través de conductas que tienen una connotación o naturaleza sexual, que no es deseada por el hostigado y la cual puede crear ambientes intimidatorios, humillantes u hostiles en los centros de trabajo, los mismos que afectan la actividad laboral, formativa docente o de cualquier otra índole.

La Ley también agrega que el hostigamiento sexual no requiere que se acredite el rechazo y la reiteración de la conducta, el artículo 4° fue modificado por la primera disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo Nro. 1410, de septiembre 2018.

a. Respetto a las manifestaciones del hostigamiento.

El Artículo 6°, de la Ley 27942, establece que el hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las siguientes maneras

- Cuando se realiza una promesa expresa o implícita hacia el hostigado de brindarle un trato beneficioso preferente respecto a una situación futura, actual a cambio de que el hostigado brinde favores sexuales a los hostigadores.
- Que se produzcan amenazas, a través de las cuales, se exija al hostigado de forma explícita o implícita la realización de conductas que esta no desea y que atenten o agraven su dignidad.
- Que se utilicen en términos de connotación o naturaleza sexual o sexista, ya sea que se realicen de manera escrita o verbal o insinuaciones y proposiciones de tipo sexual, la expresión de gestos obscenos o la emisión de cualquier forma de imagen que sea de contenido sexual y que resulte insoportable, ofensivo o humillante para el hostigado.
- Que existan acercamientos corporales, tocamientos, roces u otra forma de conducta física que tenga una naturaleza sexual y que no sea deseada o sea ofensiva para el hostigado.
- Que se realicen tratos hostiles y ofensivos debido al rechazo, a la aceptación o rechazo que la víctima hizo a las conductas realizadas por instigador.

Respecto a las sanciones que deben recibir los servidores y funcionarios del sector público, el Artículo 12° de la Ley 27942 Establece que aquellos servidores o funcionarios públicos que estén sujetos a un régimen laboral público y cuyas conductas hayan sido de hostigamiento deben ser sancionados de acuerdo a la gravedad de los hechos, tal como lo normal literal “k” del artículo 85 de la Ley del servicio civil Ley número 30057.

Además de ello, deben aplicarse sanciones administrativas y brindarle a los hostigados la oportunidad de acudir a un proceso civil para que pueda exigirse la indemnización de daños correspondientes a los actos que realizó el hostigador, asimismo, se establece que ante la presentación de una denuncia por acoso sexual, cuyo resultado ha sido la del despido o la no renovación de un contrato de trabajo por un acto de hostigamiento este debe quedar nulo.

Respecto al procedimiento administrativo disciplinario, el Artículo 13°, modificado por la primera disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo Nro. 1410, del 12 de septiembre de 2018, establece lo siguiente:

- Para establecer la responsabilidad administrativa de que un servidor o funcionario público ha cometido actos de hostigamiento sexual, se debe tramitar la denuncia según el procedimiento administrativo disciplinario que está previsto en la Ley de Servicio Civil, Ley Nro. 30057, sin importar el régimen laboral en el cual se encuentre el denunciado.
- La denuncia es tramitada por la oficina de recursos humanos o la oficina que cumpla sus funciones para proteger a la víctima de hostigamiento en un plazo de tres días hábiles como máximo, desde que se conoció el hecho de hostigamiento, asimismo, es necesario que la oficina de recursos humanos remita el caso a la secretaría técnica de las autoridades de Procedimientos Administrativo Disciplinario antes de las 24 horas de haberse conocido el acto de hostigamiento.
- La secretaría técnica, luego de conocido los hechos, debe emitir un informe precalificando los actos antes de los 15 días calendarios desde que haya tomado conocimiento de los hechos motivo del informe, en el caso que sea necesario ampliar el plazo, éste no podrá extenderse a más de 30 días, en el caso de que se cumpla el plazo establecido se iniciará un proceso de responsabilidad administrativa hacia los funcionarios de la oficina de la secretaría técnica sin que eso signifique que el procedimiento tenga que caducar.
- En caso de que se requieran medidas de protección a las víctimas de hostigamiento sexual éstas deben realizarse considerando el reglamento de la ley

3.2.8 Decreto legislativo que modifica el procedimiento de sanción de hostigamiento sexual.

El 12 de septiembre de 2018, se promulgó el Decreto Legislativo Nro. 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual. La norma tuvo como objeto sancionar a aquellos actos de acoso en cualquiera de sus modalidades y en

la que se incluye el chantaje y acoso sexual, de esta forma, se buscaba garantizar la lucha eficaz frente a las distintas modalidades de violencia que son víctimas, principalmente, las mujeres durante el ciclo de la vida.

Así, a través de las disposiciones complementarias modificatorias, se realizó la primera modificación de la Ley Nro. 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, a través del cual se modificaban los artículos 4°, 6°, 8°, 12°, 13°, 16° y 22°, de esta forma, que la Norma contempla el nuevo concepto de hostigamiento sexual, el cual, ya había sido modificado por el artículo 1 de la Ley 29430, el 8 de noviembre del 2009, es así, que el texto original de la Ley considerada como hostigamiento sexual típico o chantaje sexual a aquellas conductas verbales o físicas que se manifiestan de manera reiterada y que tengan una naturaleza sexual no deseada o rechazada, la cual podría ser realizada por varias personas, aprovechándose de su posición de jerarquía autoridad o cualquier otra forma ventajosa en contra de quienes rechazan las conductas porque las consideran ofensivas contra su dignidad y sus derechos fundamentales

Posteriormente, por la Ley Nro. 29430, el concepto de hostigamiento sexuales se amplió y se agrega también el hostigamiento sexual ambiental, el cual estaba tipificado como aquella conducta verbal o física que se manifestaba de manera reiterativa, con carácter sexista o sexual, por una o varias personas, con prescindencia jerárquica, grado estamento, función, cargo, nivel remunerativo y generando un clima de humillación, intimidación y utilidad para quien resulte afectada.

Finalmente, la primera disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo 1410, del 12 de septiembre del 2018, a establecido el concepto hostigamiento sexual que actualmente está vigente y que de alguna manera introduce, de manera importante, que no se requiere acreditar el rechazo y la reiteración de la conducta para que se configure el tipo de hostigamiento. De acuerdo al Artículo 4° que está vigente actualmente, el hostigamiento sexual es cualquier forma o cualquier tipo de violencia que se produce a través de conductas de connotación o naturaleza sexual o sexista que no son deseadas por la víctima y que puede crear ambientes hostiles, intimidatorios o humillantes afectando, de esta forma, la situación laboral de la víctima.

También, la primera disposición complementaria modificatoria cambió el Artículo 6°, el cual también ya se había modificado por el artículo 1 de la Ley 29430, publicada el 8 de noviembre del 2009, de esta forma, el artículo original establecía que el hostigamiento sexual se podría manifestar de la siguiente forma

- A través de promesas, expresas o implícitas, a la víctima sobre tratos beneficiosos o preferentes respecto a una situación actual y futura a cambio de la realización de favores sexuales.
- Amenazas, a través de las cuales, se exija de manera explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima por haber atentado contra la dignidad de la víctima.
- Utilizando términos de connotación o naturaleza sexual, de forma verbal o escrita, así como proposiciones sexuales, insinuaciones sexuales o gestos obscenos que resulten insoportables o humillantes para la víctima.
- A través de acercamientos corporales. tocamientos o roces o cualquier conducta física que tenga un objetivo sexual y que sean ofensivos y no deseados para las hostigadas.
- Que se produzca un trato hostil u ofensivo por rechazar las conductas que se han señalado.

La Ley 29430, publicada el 8 de noviembre de 2009, también incorporó en el inciso “c” del Artículo 6°, diversos términos para aclarar la norma, de tal forma, que la modificatoria estableció lo siguiente: Una de las manifestaciones de hostigamiento sexual será a través del uso de términos de connotación o naturaleza sexual o sexista, ya sea que éstas sean escritas o verbales, en la cual se hagan proposiciones sexuales, insinuaciones, sexuales, exhibición y gestos obscenos por cualquier medio de imágenes que tengan contenido sexual y que para la víctima le resulten útiles, insoportables o humillantes.

Finalmente, la primera disposición complementaria, modificatoria del Decreto Legislativo Nro. 1410, publicado el 12 de septiembre 2018, estableció que en el texto del artículo 6°, que actualmente está vigente, se incorporé el inciso “f”, al artículo 6°, en el cual se tipifica que las manifestaciones hostigamiento sexual se puede dar a través de

cualquier conducta que encaje en el concepto que se ha regulado en el Artículo 4° de la Ley, es decir, permitió una apertura a la diversidad de actos que muchas veces no pueden subsumirse en un tipo, pero que cuyo fondo significa la vulneración de la dignidad de la mujer a través de actos de hostigamiento.

3.2.9 Ley del Sector Civil.

En el artículo 12° de La Ley Nro. 27942 se establece que las sanciones a los funcionarios y servidores públicos será de acuerdo a lo estipulado en el artículo 85°, inciso “k” de la Ley 30057, Ley de servicio civil.

Esta Ley fue publicada el 4 de julio del año 2013 durante el período de presidente Ollanta Humala Tasso, la Ley tenía como objetivo establecer un régimen exclusivo y único para aquellos individuos que presten servicios a organizaciones públicas estatales, de igual manera, a aquellos individuos que se encargan de su gestión, de la prestación de servicios o de ejercer las potestades de la gestión estatal.

De esta forma, el artículo 85°, que pertenece al Título V, del Régimen disciplinario y procedimiento sancionador, Capítulo I, Faltas; en el cual se establecen las faltas de carácter disciplinario, las cuales, en función a su gravedad, se sancionaran con suspensión temporal o destitución según el proceso disciplinario que se desarrolle, es así, que en el numeral “k” del presente artículo, se establece que el hostigamiento sexual es el que se realiza por una persona que ejerce autoridad sobre otra persona de sector civil, así como aquella conducta que ha cometido un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento, en la estructura jerárquica de la entidad pública.

Es decir, apertura el criterio para no tener como elemento riguroso del hostigamiento el hecho de que tiene que ser un jerárquico quién lo cometa, pues, se entiende que al poner en el párrafo cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica, es posible, que el hostigamiento sexual se haya producido de un inferior a un superior, es decir, un empleado o un subalterno hacia el jefe o entre los mismos compañeros de trabajo con igual jerarquía, lo cual, permite establecer parámetros más claros para la denuncia del hostigamiento sexual.

3.3 Definición de términos básicos

a. *Acciones realizadas por la institución ante la denuncia de hostigamiento sexual laboral:*

Hace referencia a las acciones que realizó la institución luego de conocer la denuncia por hostigamiento sexual laboral que hizo una víctima (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

b. *Casación 3804-2010:*

Resuelta el 8 de enero del 2013 por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, estableció que para configurar el tipo debe haber conductas de tipo sexual, que esta no sea bienvenida y que se vea afectado el empleo de la víctima (Casación 3804, 2010)

c. *Caso Kerry Ellison vs Sterling Gray:*

Caso desarrollado en 1984 por la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco, que configura la perspectiva de la mujer razonable, la cual debería ser una herramienta para analizar adecuadamente qué actos son hostigamiento sexual cuando son denunciados por las trabajadoras (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

d. *Conducta explícita del hostigador:*

Conducta manifiesta que debe afectar el trabajo de la víctima, interfiriendo en el rendimiento que se tiene en el trabajo o creando ambientes hostiles, de intimidación u ofensivos en los espacios en los cuales labora la víctima (Ley Nro. 29430, 2009).

e. *Conducta implícita del hostigador:*

Conducta no manifiesta que debe afectar el trabajo de la víctima, interfiriendo en el rendimiento que se tiene en el trabajo o creando ambientes hostiles, de intimidación u ofensivos en los espacios en los cuales labora la víctima (Ley Nro. 29430, 2009).

f. Consideración de la perspectiva de la víctima para calificar las conductas como hostigamiento sexual:

La consideración de la perspectiva de la víctima es la calificación, por parte de la institución, de hostigamiento sexual teniendo en cuenta, como una de sus elementos de calificación, la perspectiva de la víctima de si los actos cometidos los sentía como de connotación sexual (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

g. Derecho al trabajo:

El derecho al trabajo es un conjunto de normas jurídicas y principios que tienen como objetivo el de regular aquellas relaciones que se producen dentro del derecho social del trabajo, que depende y emana de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y los empleadores, ya sea entre ellos o con el Estado (Dávalos, 2016).

h. Formas de denunciar el hostigamiento:

Es la manera expresa, ya sea en forma verbal o escrita, que tuvo la víctima para poder en conocimiento de sus superiores que está siendo víctima de hostigamiento sexual laboral (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

i. Gestos con connotación sexual:

Hace referencia movimientos corporales, cuyo mensaje implique aspectos relacionados al sexo (Casación 3804-2010, 2013).

j. Hostigamiento sexual laboral:

Comportamiento en función del sexo que es desagradable y ofensivo para la persona que es víctima. Para que se configure la víctima debe someterse, rechazarlos y ver que su espacio laboral ha sido modificado (Casación 3804-2010, 2013).

k. Ley Nro. 27942:

Ley de Prevención y Sanción hostigamiento Sexual y modificada por Ley Nro. 29430, la cual establece la normativa nacional para evitar que se sigan realizando los actos de hostigamiento sexual (Ley Nro. 27942, 2003)

l. Mensajes con connotación sexual:

Hace referencia a las comunicaciones o gráficas, cuyo mensaje implique aspectos relacionados al sexo (Casación 3804-2010, 2013).

m. Palabras con connotación sexual:

Hace referencia a las comunicaciones verbales, cuyo mensaje implique aspectos relacionados al sexo (Casación 3804-2010, 2013).

n. Parámetros desde la perspectiva de la víctima razonable en mujeres:

Considera aquellos límites que socialmente se establecen para establecer si una conducta tiene una connotación sexual ofensiva o no (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

o. Perspectiva del trabajador razonable:

Es el punto de vista de una mujer que, en función de su razonabilidad, se puede establecer que también sería el punto de vista de otras mujeres, respecto a que si una conducta es ofensiva en función del género asexual (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

p. Rechazo de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral presentado por mujeres:

Hace referencia a la falta de trámite, infundado, lentitud del proceso, o cualquier otro elemento que evite el trámite correspondiente denuncias por acoso sexual laboral (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

q. Rechazo de la víctima de hostigamiento sexual laboral:

Acción manifiesta de rechazo por parte de la víctima cuando se hagan, se afecte la condición actual que tiene la víctima en su espacio laboral, policial, educativo, militar, contractual o de otra índole (Ley Nro. 29430, 2009).

r. Sometimiento de la víctima de hostigamiento sexual laboral: Cuando la víctima mantiene, accede o modifica la situación la situación que presenta, ya sea en el ámbito laboral, policial, educativo, contractual, militar u otra índole (Ley Nro. 29430, 2009).

s. Supuestos para la calificación de conductas de hostigamiento sexual laboral:

La Ley Nro. 27942, en su Artículo 5 establece que los elementos para constituir el hostigamiento sexual laboral son estos son sometimiento de la víctima, rechazo de la víctima y la conducta del hostigador.

t. Tipos de hostigamientos denunciados:

Considera que los tipos de hostigamiento sexual laboral pueden ser de forma gestual, por comunicación o de palabra Casación 3804-2010 resuelta el 8 de enero del 2013.

CAPÍTULO IV: CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

4.1 Categorías de análisis.

Categoría 1: Hostigamiento sexual laboral

- Actos de hostigamiento sexual laboral sufrido por las mujeres.
- Rechazo de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral presentado por mujeres.

Categoría 2: Perspectiva de la víctima razonable

- Consideración de la perspectiva de la víctima razonable en las víctimas para calificar las denuncias por hostigamiento sexual laboral.
- Parámetros desde la perspectiva de la víctima razonable en mujeres.

4.3 Sub categorías (ejes temáticos)

Categoría	Definición conceptual	Sub categoría	Definición operacional	Ítems (indicadores)
Hostigamiento sexual laboral	Actos con connotación sexual considerados hostigamiento sexual por mujeres y que fueron puestos de conocimiento de la autoridad respectiva en el centro laboral donde se rechazó la denuncia por calificar los actos como triviales (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).	Actos de hostigamiento sexual laboral sufrido por las mujeres.	Características del hostigamiento sexual laboral recibido por las mujeres en el centro laboral;	- Número de veces que sufrió hostigamiento. - Forma en la que fue hostigada. - Acciones realizadas ante el hostigador.
			Características de la forma en la que las mujeres se comportaron luego del hostigamiento sexual antes sus superiores.	- Acciones realizadas ante el hostigamiento. - Tiempo que se demoró en presentar la denuncia. - Forma en la presente la denuncia.
		Rechazo de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral presentado por mujeres.	Decisiones que tomó el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual laboral.	- Acciones realizadas por la institución.
Perspectiva de la víctima razonable	Calificación que se hace de las conductas que pueden ser consideradas como hostigamiento sexual laboral tomando la perspectiva de las mujeres (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).	Consideración de la perspectiva de la víctima para calificar las conductas como hostigamiento sexual.	Explicaciones que se dio la persona encargada de recibir la denuncia por hostigamiento laboral para no considerar la perspectiva de la víctima.	- Motivos por los que no aceptaron la denuncia. - Forma en la que no aceptaron la denuncia. - Consideración de la perspectiva de los actos como hostigamiento.
		Parámetros desde la perspectiva de la víctima razonable en mujeres.	Gestos que son considerados de connotación sexual por las mujeres.	- Tipo de gestos que son considerados de connotación sexual por las mujeres.
			Palabras que son considerados de connotación sexual por las mujeres.	- Tipo de palabras que son considerados de connotación sexual por las mujeres.
			Mensajes que son considerados de connotación sexual por las mujeres.	- Tipo de mensajes que son considerados de connotación sexual por las mujeres

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Tipo y nivel de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo básica. La investigación cualitativa busca comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva que tienen los participantes, en ambiente naturales y en relación con su contexto. El enfoque cualitativo se utiliza cuando el objetivo de la investigación es examinar la manera en la que los participantes perciben o experimentan los fenómenos que los rodean, de esta manera se profundicen sus puntos de vista para lograr interpretaciones y significados de los problemas. Por otro lado, es de tipo básico por cuanto busca incrementar el conocimiento teórico sobre un fenómeno (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 358).

5.1.2 Nivel de Investigación

La investigación es de nivel explicativo, este tipo de investigaciones tiene la finalidad de explicar un fenómeno, así como sus causalidades, es decir, va más allá de describir los fenómenos, lo que busca es entender sus causas y explicar en qué condiciones se manifiesta el fenómeno estudiado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 88).

5.2 Métodos y diseño de investigación.

5.2.1 Métodos de Investigación

Se utilizó, en la presente investigación, el método inductivo, el cual se inicia con el entendimiento de la problemática de manera específica para luego generalizarla (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 3).

5.2.2 Diseño de la Investigación

Para poder lograr los objetivos de la investigación se utilizó el diseño fenomenológico, el cual se caracteriza por realizar preguntas sobre la esencia de las experiencias, es decir, lo que varias personas, en este caso las mujeres, experimentan respecto al hostigamiento sexual laboral. Los diseños fenomenológicos buscan brindar información sobre experiencias comunes y distintas y, de esta manera, categorizar las experiencias investigadas (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 471).

5.3 Población y muestra de la investigación

5.3.1 Población

En Tacna de acuerdo al INEI (2017, p. 23) se tiene a 5350 trabajadores municipales de ambos sexos, de ellos el 31.4% son mujeres, es así que se considerará para la investigación que la población de mujeres que trabajan las municipalidades de Tacna es de 2215 trabajadoras municipales.

De tal manera que se distribuyen de la siguiente manera:

Municipalidad	Nro. Trabajadoras
Municipalidad Provincial de Tacna	968
Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa	577
Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva	306
Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza	268
Municipalidad Distrital de Pocollay	96
Total	2215

Fuente: INEI (2017, p. 23)

5.3.2 Muestra

En las investigaciones cualitativas se puede tener muestras no probabilísticas, es así que en la presente investigación se utilizó muestras diversas o de máxima variación, este tipo de muestra se utiliza cuando se busca mostrar diversas perspectivas y representar un fenómeno complejo para hallar comprenderlo.

Respecto al número de la muestra, en las investigaciones cualitativas el tamaño de la muestra no es importante, pues el investigador no busca generalizar los resultados de su estudio a poblaciones más amplias, lo que busca con la indagación cualitativa es conocer la profundidad del fenómeno, por eso busca entrevistar a todas las unidades de análisis posibles hasta que el fenómeno esté comprendido. Por ello, en la presente investigación se entrevistó a las mujeres que trabajan en las municipalidades con tres años de antigüedad, hasta que el aporte de las entrevistadas no brinde más datos a la investigación, en esa línea, se entrevistó a 23 mujeres de distintos municipios (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 387, 385).

5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.4.1 Técnicas

La técnica que utilizó la investigación fue la entrevista. La entrevista está definida como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona, en este caso el entrevistador, y otra, el entrevistado. Esta técnica se utilizan cuando el problema de estudio no puede ser observado y es muy difícil de hacerlo como es el caso del hostigamiento sexual laboral (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 403).

5.4.2 Instrumentos

Como instrumento se utilizó un cuestionario semi estructurado que tendrá una guía para la realización de la entrevista pero que permitirá la inclusión de información que permita levantar la mayor cantidad de datos.

5.4.3 Procesamiento y análisis de datos

Para procesar y analizar los datos se realizó los siguientes pasos:

- Se recolectaron los datos a través de entrevistas a las mujeres de las municipalidades.
- Se revisaron los datos para tener un panorama general de lo que se está encontrando
- Se organizaron los datos de acuerdo a las categorías y criterios establecidos
- Se prepararon los datos para el análisis, es decir, se transcribieron las entrevistas para poder analizarlas.
- Se buscaron dentro de lo de las entrevistas las categorías que tenga una significación importante para comprender el fenómeno
- Se conceptualizaron las categorías establecidas definiéndolas y dándoles significados
- Se agruparon las categorías y subcategorías para poder comprender el fenómeno
- Se estableció una hipótesis o una explicación del fenómeno en función de los hallazgos.
- Las categorías encontradas se cuantificaron para ser procesadas en el programa estadístico SPSS V.23 y luego ser analizadas descriptivamente. Una vez realizado el procedimiento descrito, se utilizaran tablas y figuras para exponer los resultados. El análisis descriptivo permitirá tener estimaciones sobre los datos recolectados en el trabajo de campo.

5.4.4 Ética en la investigación

Para poder realizar la investigación se utilizó un consentimiento informado, se explicó los objetivos de la investigación, se garantizó el anonimato de los datos, así como el uso confidencial de tipo académico de los resultados hallados.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

6.1 Descripción de resultados

6.1.1 Número de personas que realizaron hostigamientos.

La realización de las entrevistas se empezó, primeramente, estableciendo el número de hostigamientos sufridos por las víctimas. Inicialmente, a la entrevistada se le preguntó sobre el número de veces que sufrieron hostigamientos sexuales, sin embargo, durante la investigación se pudo observar que una sola persona podría realizar diferentes actos de hostigamiento, por lo tanto, la pregunta se varió para poder conocer cuántas personas habían realizado los hostigamientos a las víctimas.

Al respecto, la mayoría de entrevistadas manifestaron que habían recibido hostigamiento sexual laboral hasta por más de siete personas. Entre los relatos más importantes se tiene el de la *Entrevistada Nro. 10*, que manifestó que una de las personas que había realizado hostigamiento sexual fue el alcalde de la municipalidad en la que laboró. La víctima narró que la autoridad edil le ofreció un puesto de trabajo luego de ganar las elecciones y, a partir de allí, el alcalde inició un conjunto de acciones con el objeto de llegar a tener relaciones sexuales con ella.

La entrevistada manifestó que el alcalde exigía que lo acompañe a diversas actividades fuera de la ciudad o incluso a permanecer en la municipalidad hasta altas horas de la noche, horarios en los que el alcalde aprovechaba para intentar acercarse de manera íntima, sin embargo, ante las reiteradas negativas de mantener una relación

sentimental con él, el ambiente laboral se volvió hostil por lo que tuvo que renunciar tres meses después de haber aceptado el cargo.

Un testimonio parecido lo brindó la *Entrevistada Nro. 08*, quién relató que uno de sus hostigadores fue también el alcalde de la municipalidad en la que trabajaba, de acuerdo a la víctima, el alcalde la removió de su puesto y la colocó en uno dentro del despacho de la alcaldía, lo que permitió que recibiera, del alcalde, continuas invitaciones a actividades nocturnas no laborales, las cuales aceptó en un inicio, pero con el transcurrir de los días sintió la obligación de seguir aceptándolas, así que cuando no aceptaba las invitaciones sufría maltrato laboral por parte del alcalde que, de esta forma, la obligaba para no se niegue a salir con él.

En otros testimonios, como es el caso de la *Entrevista Nro. 15*, quien manifestó que eran los regidores municipales quienes realizaban los actos de hostigamiento. De acuerdo a la entrevistada, los regidores que realizaban estos actos pertenecían a una misma agrupación política y siempre que se realizaban sesiones hacían bromas de tipo sexual que ella estaba obligada a aceptar. La entrevistada considera que ese es un comportamiento machista que no sólo se presenta en la municipalidades sino en todos los centros laborales, más aún, si son instituciones públicas en la que los cargos del más alto nivel no se logran por mérito sino por elecciones o, muchas veces, a criterio del alcalde, pero, lamentablemente éstas autoridades, aprovechándose de su cargo, faltan el respeto bromeando con la dignidad de las mujeres que consideran están en menor jerarquía que ellos.

Otro testimonio importante lo brindó la *Entrevistada Nro. 06*, quién narró que había recibido hostigamiento por una sola persona mientras laboraba en una de las municipalidades de Tacna. La entrevistada contó que su ingreso a la municipalidad se hizo con el objeto de cumplir prácticas profesionales para la universidad en la cual culminó sus estudios, de esta forma, el jefe del área en la cual laboraba realizó una primeras invitaciones a almorzar, las que luego se convirtieron en invitaciones a salir a karaokes y bares. La entrevistada contó que en muchas ocasiones el jefe de la unidad, quién debía calificar la nota de las prácticas profesionales, daba a entender que su calificación dependía de la aceptación a la salida a centros nocturnos.

Este tipo de conductas ya le habían sido advertidas por sus compañeros y compañeras del área en la que trabajaba, quienes le comentaron que era costumbre del jefe de área mantener relaciones sentimentales con las practicantes que llegaban, aprovechándose, para ello, de la nota que debería ponerles o amenazándola con retirarlas del puesto, lo que perjudicaría la culminación de las prácticas profesionales. La entrevistada manifestó que, a pesar de que nunca tuvo ninguna relación sentimental con el jefe de la unidad, durante los seis meses que permaneció en el área sufrió una sensación agobiante y frustrante, pues, se veía obligada a aceptar las invitaciones nocturnas del jefe de área. La entrevista también manifiesta que, lamentablemente, esa es una práctica constante de los jefes de unidad, pues, ahora que ya han pasado algunos años desde que ocurrió ese hecho, sigue observando como algunos de los jefes de área obligan a las jovencitas que recién se contratan a aceptar sus invitaciones a salir a cambio de permanecer en el puesto laboral.

Las entrevistas a las víctimas de hostigamiento laboral en las municipalidades ha permitido conocer la frecuencia con la que son hostigadas en estas instituciones, de esta forma, una persona puede realizar varios actos que van en contra de los deseos de las mujeres víctimas, más aún, si el cargo que ocupan los hostigadores son los de la más alta jerarquía como el caso de los alcaldes, quienes aprovechan del puesto público que ocupan para intentar someter a las mujeres a cambio de beneficios laborales, asimismo, las entrevistas manifiestan que uno de los principales factores que origina este comportamiento es la cultura machista, la misma que coloca a la mujer por debajo del hombre y hace suponer que la condición de mujer las obliga a aceptar las invitaciones o los comentarios sexistas que se realizan.

Los datos levantados corroboran lo que manifiesta los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo que consideran como un grave problema social las conductas que tienen muchos hombres en los centros laborales, quienes aprovechando la dependencia económica y el puesto laboral en la organización, vulneran los derechos constitucionales de las mujeres, como es el de la igualdad, la no discriminación y la realización de actos hostigamiento laboral penados por ley.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 1

Número de personas que hostigaron a las víctimas.

Personas que hostigaron	f	%
Entre 1 y 3	9	39.13
Entre 4 y 5	5	21.74
Entre 5 y 7	6	26.09
De 7 a más	3	13.04
Total	23	100.00

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

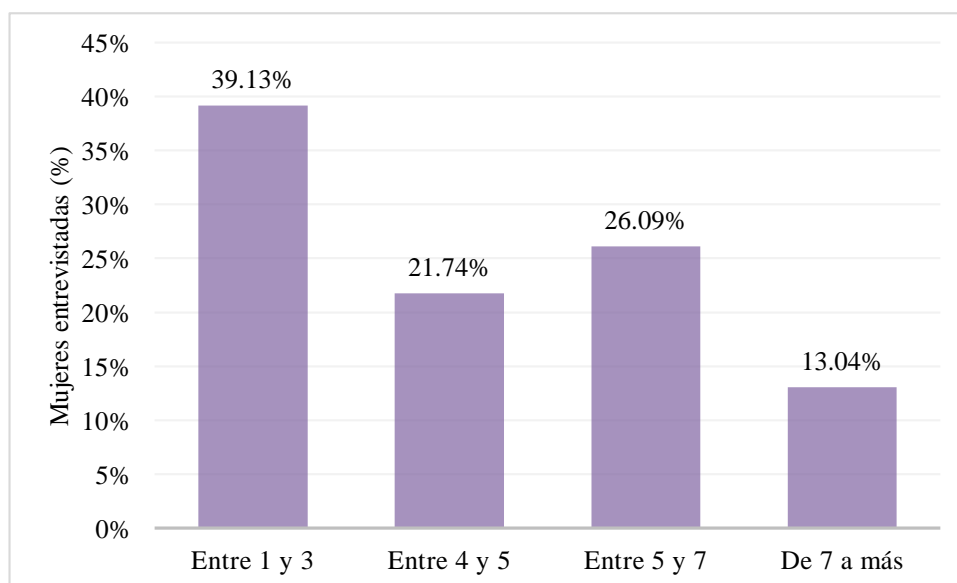


Figura 1. Número de personas que hostigaron a las víctimas.

Tomado de la tabla 1.

Cómo se puede apreciar en la tabla y figura 1, el 39.13% de las entrevistadas manifestó haber sido hostigada laboralmente por entre una y tres personas, el 21.74% por entre 4 y 5 personas, el 26.09% por entre 5 y 7 personas, mientras que el 13.04% por 7 personas a más.

Tabla 2

Cargos de personas que hostigaron a las víctimas.

Personas que hostigaron	f	%
Alcalde	2	8.70
Jefe de área	1	4.35
Jefe superior	15	65.22
Compañero	5	21.74
Total	23	100.00

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

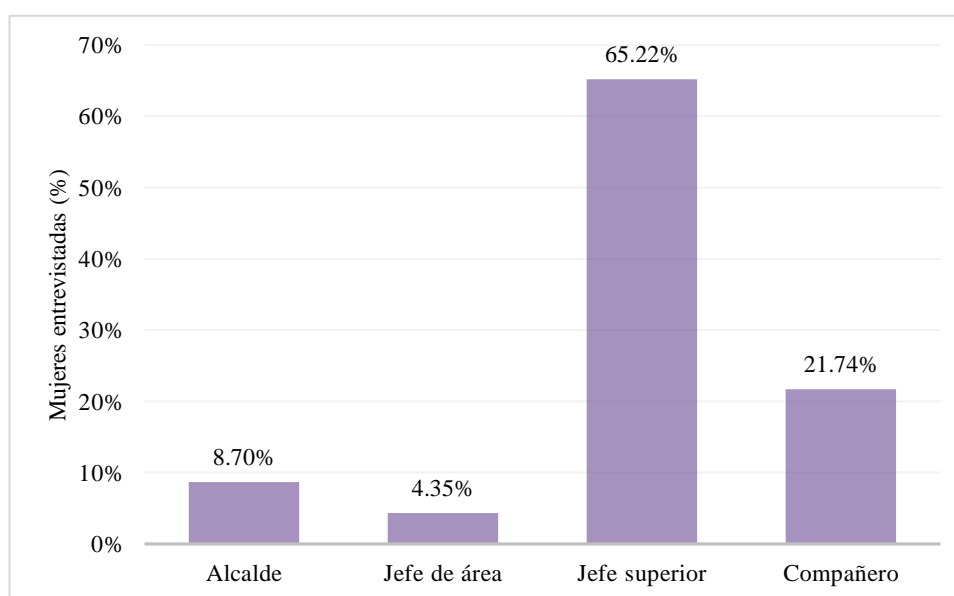


Figura 2. Cargos de personas que hostigaron a las víctimas.

Tomado de la tabla 1.

La tabla y figura 2 muestra el cargo de las personas que hostigaron a las víctimas en los centros laborales, en este caso, las municipalidades de Tacna. Como se aprecia, el 65.22% fue hostigada por su jefe superior, el 21.74% por uno de sus compañeros, el 8.70% por el alcalde de la municipalidad y el 4.35% por el jefe de área.

6.1.2 Formas de hostigamiento recibida.

Respecto a la forma en la que las entrevistadas fueron hostigadas, la investigación pudo establecer que son cuatro formas en las cuales las víctimas sufren hostigamiento laboral y estas son: a través del contacto físico, gestos, con mensajes escritos y con mensajes verbales.

a. Hostigamiento por contacto físico

Sobre el hostigamiento que se produce a través del contacto físico, las entrevistadas han manifestado que el hostigador se acerca mucho hacia ella tocando o rozándolas sin ningún motivo aparente, es el caso de la *Entrevista Nro. 18* quien contó que su compañero de trabajo acercaba mucho la silla en la que trabajaba, de tal forma que sus cuerpos rozaban, sin embargo, a pesar de que la víctima solicitó en repetidas oportunidades que realice sus actividades sin acercarse tanto, el hostigamiento se repetía diariamente bajo la excusa de que no había espacio para laborar adecuadamente. A ello se sumaba la molestia del hostigador al recibir la negativa de acercamiento, lo que ocasionaba una afectación al trabajo, pues, el clima laboral cambiaba, es decir, si la víctima aceptaba el acercamiento del hostigador la relación laboral era armoniosa pero si reclamaba la relación laboral se volvía tensa.

Otro relato importante fue el que manifestó la *Entrevistada Nro. 15*, quien contó que su jefe inmediato se acercaba a ella por detrás y le agarraba el hombro mientras le explicaba lo que debía hacer diariamente, ella cuenta que esta conducta era tan intimidante que en muchas ocasiones no llegaba a comprender las indicaciones, por ello, en algunas ocasiones, con temor, retiraba la mano del jefe inmediato de su hombro pero percibía la molestia de este cuando ocurría. Esta víctima refiere que el hostigamiento físico y las invitaciones a salir a través de mensajes verbales fue lo que más le ocurrió, también contó que en un inicio fue muy difícil para ella saber cómo comportarse ante estas situaciones, incluso hoy en día, surgen situaciones inesperadas en las que no sabe cómo reaccionar, por lo que cree en algunas ocasiones fue culpa suya el no establecer con claridad los límites de confianza que debió darle a su jefe inmediato.

b. Hostigamiento a través de gestos

Sobre el hostigamiento a través de gestos, estos fueron realizados a través de muecas o sonidos con la boca cuando la víctima transitaba por la municipalidad, muchas veces esto ocurría cuando la víctima estaba caminando frente al agresor y sólo escuchaba el sonido de los gestos. En el relato de la *Entrevistada Nro. 09* contó, por ejemplo, que específicamente había un trabajador que tenía su escritorio justo en la puerta que daba al pasadizo por el que ella tenía que pasar siempre, de tal forma, que el hostigador diariamente hacía muecas y sonidos con la boca que llegaban a incomodar y hacer que el pasar por ese sitio provoque una afectación en ella, pues, no se sentía tranquila pasando y sabiendo que iba a ser hostigada por ese trabajador, sin embargo, nunca se atrevió a quejarse o a mostrar su enojo hacia los gestos y sonidos que hacía el trabajador, por ello, también considera que parte de la responsabilidad de que hayan ocurrido los hechos fue porque ella *no se hizo respetar como mujer*.

c. Hostigamiento a través de mensajes de texto

Respecto a los mensajes de texto, actualmente se utilizan mucho los que se envían a través de los Smartphones. Es el caso de la *Entrevistada Nro. 08*, quien durante la entrevista mostró los mensajes que le había enviado el alcalde que la hostigaba, en los cuales le manifestaban sentimientos de amor hacia ella y le aseguraba que la iba a proteger mientras labore en la municipalidad. Los mensajes que mostró tenían, además, propuestas de relaciones sexuales explícitas junto a mensajes de amor. Según la entrevistada, esos mensajes eran comunes, sobre todo, cuando el alcalde se encontraba en estado etílico y lo hacía al promediar las 3 o 4 de la mañana.

En otra entrevista, la *Entrevistada Nro. 20* manifestó que, diariamente, recibía mensajes de buenos días y buenas noches por parte de uno de sus compañeros de trabajo, sin embargo, en un inicio los mensajes le parecieron agradables, pero que, lamentablemente, con los días fueron acompañados con gráficos de corazones y los mensajes se volvieron más cariñosos, hasta el punto que parecían los mensajes de un enamorado y no de un compañero de trabajo. La entrevistada cuenta que el trabajador no

se encontraba en su área, por lo que no lo veía todos los días, sin embargo, los mensajes eran constantes.

c. Hostigamiento a través de mensajes verbales

Respecto a los mensajes verbales, en su gran mayoría, estos se dieron a través de invitaciones constantes a salir o comentarios sobre el aspecto físico de la investigada, en ese sentido, las entrevistadas comentaron que los hombres consideran que los piropos o comentarios acerca del aspecto físico deben ser siempre aceptados por parte de las mujeres, sin embargo, muchos de ellos no son agradables o hacen alusión a ciertas partes del cuerpo de la mujer que las consideran íntimas.

La *Entrevistada Nro. 21* manifestó que su jefe superior insistió para que acepte salir con él, de tal forma, que ella sentía que la negativa podría incomodar la relaciones laborales, por ese motivo, en una ocasión aceptó salir con él a almorzar, esto provocó que se intensifiquen las invitaciones a salir por parte del jefe superior y ante la negativa de continuar saliendo le duplicaron el trabajo, de tal forma, que el ambiente laboral se volvió muy estresante, pues, la carga que se le impuso y la exigencia que se le pedía la hacían sentir que la querían aburrir para que se retire, solamente por el hecho de no haber aceptado las invitaciones del jefe inmediato superior.

Las entrevistas pudieron mostrar no sólo las diversas maneras que tienen los hostigadores para poder cometer actos de connotación sexual sobre las víctimas, sino que también evidenciaron el temor de las víctimas de manifestar su incomodidad en el momento en el que empezaron a sentir incomodidad por la conducta desplegada por el hostigador. Es decir, que las víctimas son conscientes que se en un inicio hubieran expresado su malestar respecto a ciertos tocamientos o conductas, tal vez, el acosador se hubiera detenido y no hubiera continuado con el acoso, pero también reconocen que su relación laboral se hubiera visto afectado seriamente.

Al respecto, es necesario comprender que la condición de jefe superior y la subordinación, son factores que evitan que las mujeres manifiesten abiertamente su incomodidad ante un comportamiento que puede considerarse de hostigamiento laboral y, al parecer, los jefes jerárquicamente superiores tienen conocimiento de esta limitación

del subordinado y aprovechándose de ello siguen cometiendo el acto de hostigamiento. Es necesario también considerar que la norma establecía que la víctima debía manifestar su negativa ante estos actos o conductas de hostigamiento, sin embargo, en las entrevistas se ha podido evidenciar que muchas no lo manifiestan lo que permite a los hostigadores incrementar la intensidad de los actos, sobre todo, los de contacto, por ese motivo, es importante la modificatoria que se realizó al Art. 04° de la Ley 27942, a través de la primera disposición complementaria modificatoria del decreto Legislativo Nro. 1410, publicado el 12 de setiembre del 2018, que establece que no es necesario que la víctima acredite que ha manifestado su rechazo o que el acto fue reiterativo.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 3

Hostigamiento sexual laboral a través de contacto físico.

Categoría	f	%
No	14	60.87
Sí	9	39.13
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

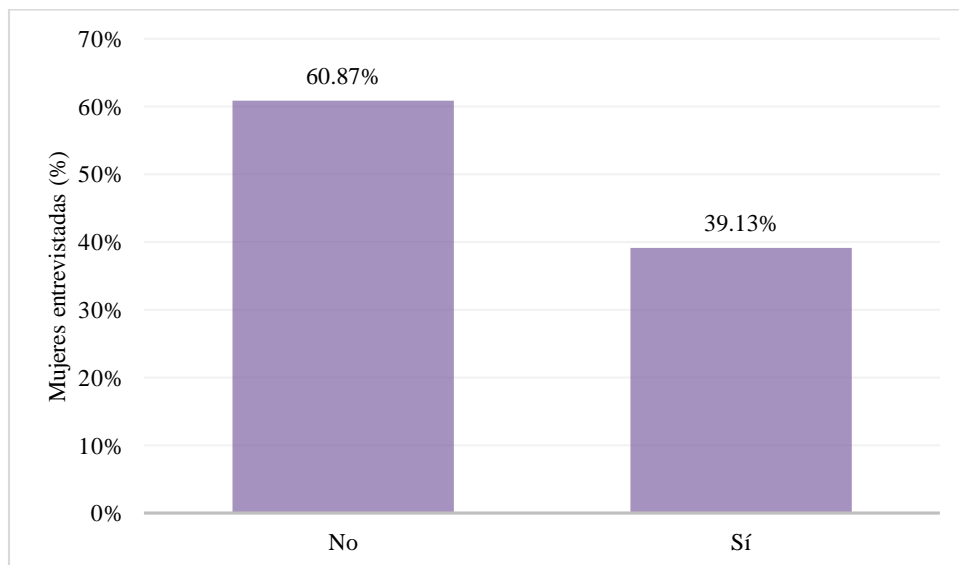


Figura 3. Hostigamiento sexual laboral a través de contacto físico.

Tomado de la tabla 3.

La tabla y figura 3 indican la frecuencia de mujeres entrevistada que recibió hostigamiento sexual laboral a través de contactos físicos. Como se puede observar el 39.13% sufrió esta forma de hostigamiento mientras que el 60.87% no lo sufrió.

Tabla 4

Hostigamiento sexual laboral a través de gestos.

Categoría	f	%
No	10	43.48
Sí	13	56.52
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

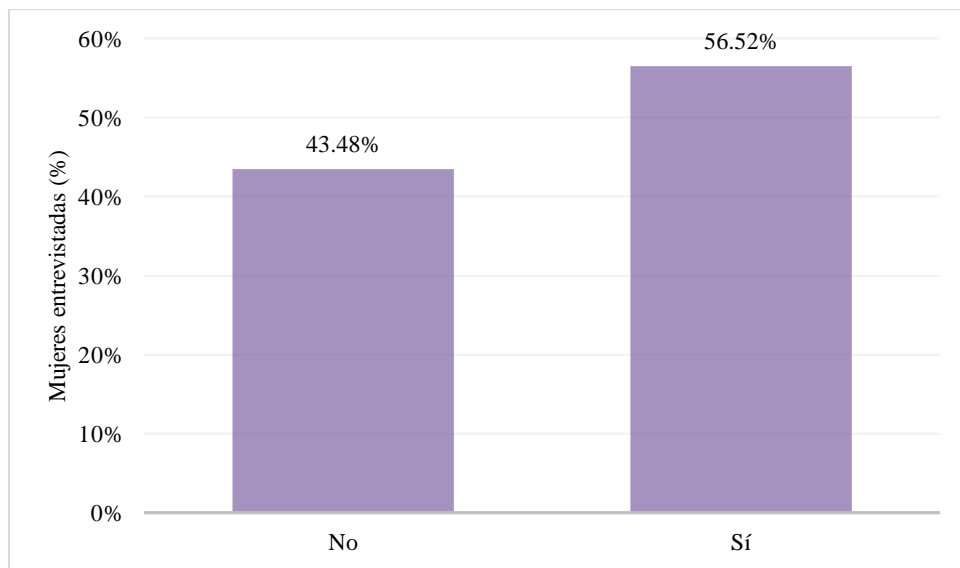


Figura 4. Hostigamiento sexual laboral a través de gestos.

Tomado de la tabla 4.

La tabla y figura 4 nos indica la frecuencia de mujeres entrevistada que recibió hostigamiento sexual laboral a través de gestos. Como se puede observar el 56.52% sufrió esta forma de hostigamiento mientras que el 43.48% no lo sufrió.

Tabla 5

Hostigamiento sexual laboral a través de mensajes escritos.

Categoría	f	%
No	8	34.78
Sí	15	65.22
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

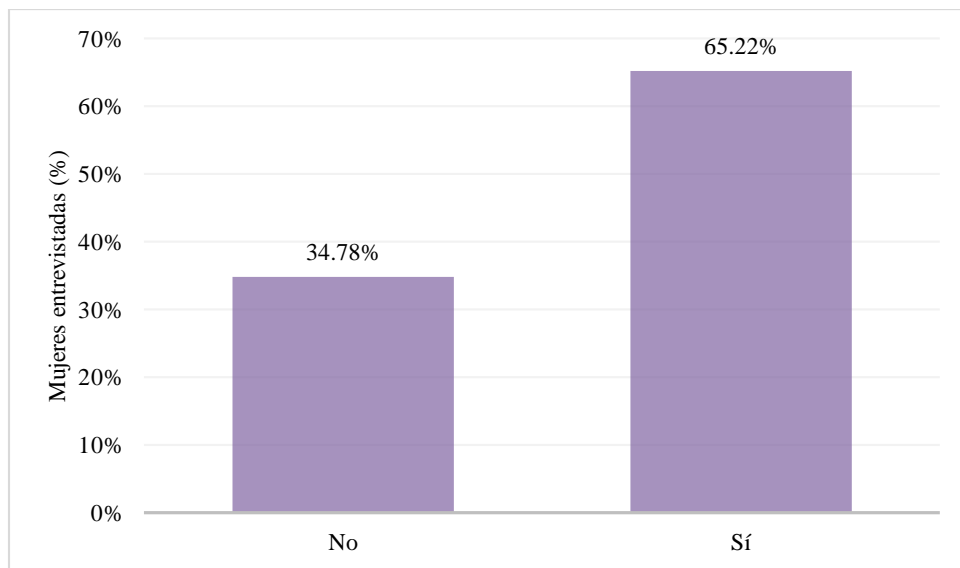


Figura 5. Hostigamiento sexual laboral a través de mensajes escritos.

Tomado de la tabla 5.

La tabla y figura 5 nos indica la frecuencia de mujeres entrevistada que recibió hostigamiento sexual laboral a través de mensajes escritos. Como se puede observar el 65.22% sufrió esta forma de hostigamiento mientras que el 34.78% no lo sufrió.

Tabla 6

Hostigamiento sexual laboral a través de mensajes verbales.

Categoría	f	%
No	10	43.48
Sí	13	56.52
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

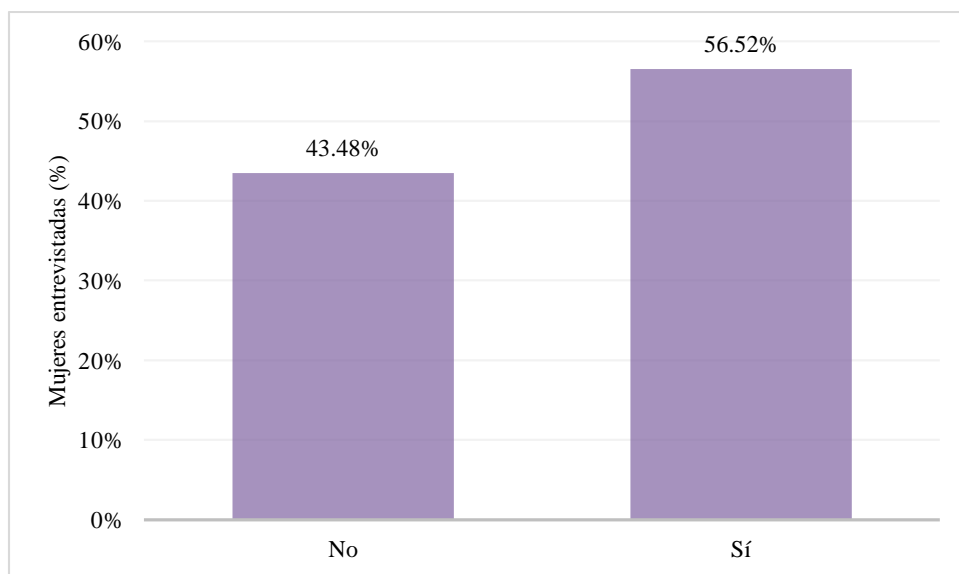


Figura 6. Hostigamiento sexual laboral a través de mensajes verbales.

Tomado de la tabla 6.

La tabla y figura 6 nos indica la frecuencia de mujeres entrevistada que recibió hostigamiento sexual laboral a través de mensajes verbales. Como se puede observar el 56.52% sufrió esta forma de hostigamiento mientras que el 43.48% no lo sufrió.

6.1.3 Acciones realizadas por la víctima ante el hostigador.

Respecto a las acciones que las víctimas realizaron frente al hostigador cuando sufrieron algún acto de connotación sexual en el trabajo, lamentablemente, la investigación pudo encontrar que más del 20% prefiere no hacer nada y simular que no se dieron cuenta del acto de hostigamiento, ello, debido a que prefieren no comprometer el ambiente laboral a través de la no manifestación de su incomodidad.

Es el caso de la *Entrevistada Nro. 22*, que manifestó que había recibido un hostigamiento constante de tipo gestual de su jefe inmediato superior quien la miraba constantemente, de tal forma, que llegaba a incomodarla con este acto, pues, la mirada que recibía la hacía sentir mucha incomodidad. Al respecto, también se le preguntó a la entrevistada sobre el motivo por el que le resultaba incómoda la forma de mirar de su jefe superior, ante ello la entrevistada manifestó que la incomodidad se debía al tiempo que su jefe destinaba a mirarla, es decir, que ella percibía que constantemente los ojos de su jefe estaban sobre ella, es más, en una ocasión, contó, que había ido a trabajar con una blusa un poco escotada, lo que hizo que su jefe la mirara mucho en la zona del busto, por lo que decidió nunca más ir vestida esa forma, es decir, la conducta de su jefe modificó el comportamiento que tuvo que tener en el centro laboral, hecho que, si bien no lo expresó a su jefe inmediato, sí originó un cambio de conducta en ella.

Cabe resaltar que este aspecto es bastante subjetivo y que está muy relacionado con la perspectiva de la víctima razonable respecto a un hostigamiento laboral, pues, es necesario evaluar cuando una conducta de *sólo mirar* se constituye en hostigamiento y cuando no. En ese sentido, si bien no existe algo explícito como tocamientos, mensajes verbales o mensajes escritos surge la pregunta de si podría calificarse una mirada constante hacia ciertas partes de la mujer como hostigamiento o no. Desde la perspectiva de ese trabajo de investigación, consideramos que sí y esto, debido a que si las mujeres tienen que cambiar su forma de vestir o su forma de comportarse debido a una perturbación producida por la forma en cómo te miran, entonces, consideramos que sí se puede considerar como un hostigamiento, en ese sentido, la perspectiva de una mujer razonable sí favorecería a considerar este acto como hostigamiento, pues, de otra manera no podría ser calificado como tal.

De otro lado, el 80% de las entrevistadas manifestaron que, de alguna manera, pusieron de manifiesto al acosador su incomodidad o mostraron su enojo respecto a la conducta que se habían realizado. Muchas de las entrevistadas manifestaron que no necesariamente lo hicieron de una manera enojada, es el caso, por ejemplo, de la *Entrevista Nro. 15*, quién era tomada por el hombro por su jefe inmediato cuando le revisaban tu trabajo, pues, si bien ella nunca le dijo, de manera explícita, a su jefe inmediato sobre la incomodidad que sentía de que le agarren el hombro, esta sí lo hizo de manera implícita al retirarlo la mano en algunas ocasiones, lo cual, para ella, debería entenderse que tal conducta le resulta no adecuada.

La *Entrevistada Nro. 17* manifestó que, en una ocasión, estaba de una reunión de regidores del consejo municipal y uno de ellos le realizó una broma de tipo sexista que involucrada directamente la forma en como ella tiene relaciones sexuales, a lo que ella reaccionó de forma molesta y exigió respeto con un tono enojado, sin embargo, para los demás regidores su reacción fue exagerada, pues le dijeron que *era sólo una broma* y que *no tiene por qué enojarse y que debe tener correa*. Este tipo de excusas y argumentos manifestados, son considerados por la entrevistada como muy machistas, pues, por el hecho de ser mujer se debe asumir y aceptar cualquier forma de broma que involucre, inclusive, su intimidad pero quién la hizo no debe de recibir ningún reclamo pues al calificarla como broma *se la debe pasar por alto*.

De esta manera, la investigación pudo establecer que la idiosincrasia social muchas veces permite que los hombres cometan conductas de hostigamiento sobre las mujeres avalando ciertas conductas sexistas o comentarios inapropiados respecto a la mujer en su condición de tal, ocasiona que los comportamientos de hostigamiento se incrementen y las mujeres, muchas veces, se vean más impedidas de poder denunciarlos pues la justificación masculina las reprime socialmente, ocasionándole malestar en el centro laboral.

Cabe indicar que, anteriormente, la negativa al comportamiento que la mujer considera que es hostigamiento era un requisito para la configuración del tipo, sin embargo, con la modificatoria de la Ley 27942, a través del Decreto Legislativo Nro. 1410 ya no es necesario acreditar que se realizó el rechazo a la conducta desplegada por

el hostigador, de esta forma, al haber creado los hombres una especie de condena social ante el reclamo de algunas mujeres por los comportamientos de hostigamiento ya no se evita que se configure el tipo, permitiendo que estas conductas sean reprimidas y denunciadas.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 7

Acciones realizadas por victima ante el hostigador.

Categoría	f	%
Ninguna acción	5	21.74
Mostrar enojo	18	78.26
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

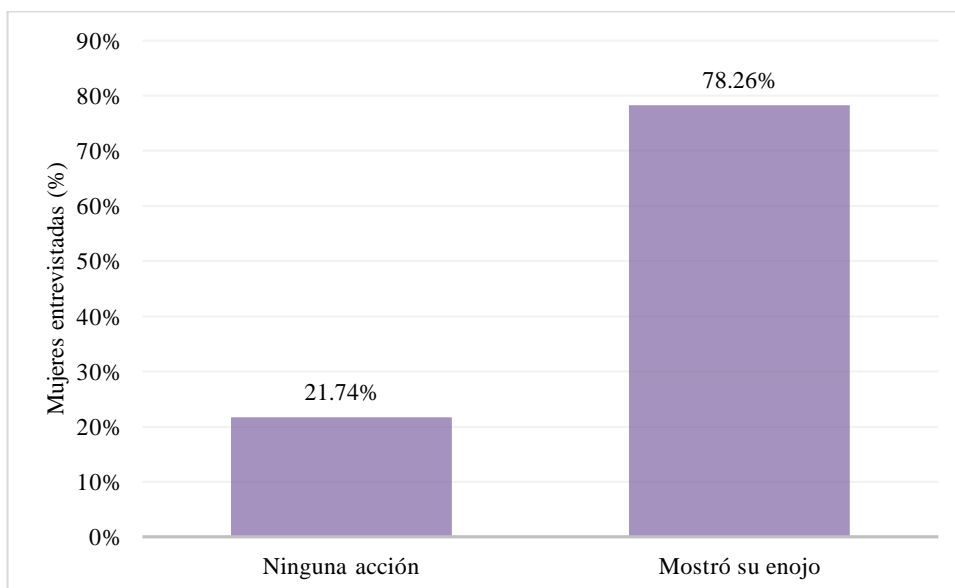


Figura 7. Acciones realizadas por victima ante el hostigador.

Tomado de la tabla 7.

La tabla y figura 7 nos indica la frecuencia de las acciones que realizaron las mujeres entrevistadas, ante el hostigador, luego de ser sometidas a una conducta de hostigamiento sexual laboral. Como se puede observar el 78.26% mostro su enojo al hostigador, mientras que el 21.74% prefirió no realizar ninguna acción.

6.1.4 Acciones realizadas por la víctima ante la institución.

Respecto a las acciones que realizan las víctimas ante la institución cuando sienten hostigamiento por parte algún miembro de la organización, la investigación pudo establecer que un poco más de 50% realizó una acción efectiva ante la institución para solicitar una acción en contra de una conducta de hostigamiento.

La *Entrevista Nro. 02* contó que ya había recibido conductas hostigamiento por más de 7 personas mientras laboraba en una de las municipalidades de Tacna, lamentablemente, en un inicio sólo manifestaba su enojo y no comunicaba a la entidad lo que ocurría, pero, lamentablemente, esto permitió que se incremente el acto de hostigamiento por parte de uno de los trabajadores llegando incluso a agarrarle el muslo de la pierna sin que ella se lo permita. Ante ello, optó por presentar formalmente un documento al jefe de área para que el trabajador sea sancionado, sin embargo, como éste era muy amigo del compañero que cometió el acto de hostigamiento nunca se llevó a cabo un verdadero proceso y el acto quedó impune.

De otro lado, la investigación pudo evidenciar que alguna de las víctimas también se queja de manera verbal ante el jefe superior de la institución, es decir, el acto de hostigamiento busca ser retenido a través de la intervención directa del jefe inmediato superior a quién se pone en conocimiento del hecho, es el caso de la *Entrevistada Nro. 12*, quien manifestó que había recibido mensajes de texto por parte del jefe de otra área, primero invitándola salir y luego, más explícitamente, refiriéndose a su aspecto físico y haciendo mención a que podrían tener hijos muy bellos entre los dos.

Al respecto, la entrevistada manifiesta que fue directamente al gerente general mostrándole los mensajes que ya se habían vuelto muy repetitivos, sin embargo, el gerente dijo que era mejor resolver el problema de manera directa sin que se presente nada por escrito para evitar escándalos en la alcaldía. Según cuenta la entrevistada, el general llegó hablar con el hostigador, sin embargo, a partir de entonces cualquier tipo de comunicación que se tuvo entre el área en la que ella trabaja con la otra en la que se encontraba la persona que envió los mensajes no se hizo a través de ella, pedido que realizó explícitamente quién cometió el acto de hostigamiento, pues, según la entrevistada, de

manera textual el jefe que la había hostigado le dijo al jefe de su área “*a esa ni me la mandes porque no la quiero ver*”, por lo que los trámites que se debe realizar se vuelven más difíciles porque limitan su trabajo.

Respecto a este testimonio es importante tener en cuenta que la norma establece claramente la existencia los supuestos para que se configure el tipo de hostigamiento laboral, siendo que uno de ellos es que se produzca un cambio en el espacio laboral en el cual se desarrolla el trabajo, en ese sentido, nótese que la entrevistada sufrió un cambio en el ambiente laboral por el hecho de haber manifestado un acto de hostigamiento, el cual, también es uno de los criterios para que se configure el hostigamiento laboral, sin embargo, en este caso, la víctima no está sometida o subordinada al hostigador pues es jefe de otra área, sin embargo, no cabe duda que el hecho originó, en ella, un malestar laboral y una solicitud expresa de que la víctima no se acerque al área en la cual estaba el hostigador, pero no en protección de la víctima, si no que fue a pedido del hostigador como medio de represión.

En ese sentido, nuevamente el criterio de la víctima razonable debería ser aquel que permita calificar el acto como hostigamiento, pues, si bien ya no existieron nuevos actos explícitos, desde la perspectiva de la víctima sí existe un cambio en las condiciones laborales producidas por la denuncia de un acto de hostigamiento, es decir, que el acto debe extenderse no sólo al hecho en sí sino las consecuencias que esté causó, de tal forma, que se percibe un acto de hostigamiento y un cambio de ambiente laboral producto de esa conducta.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 8

Acciones realizadas por víctima ante el hostigador.

Categoría	f	%
Ninguna acción	10	43.48
Presentar una queja	13	56.52
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

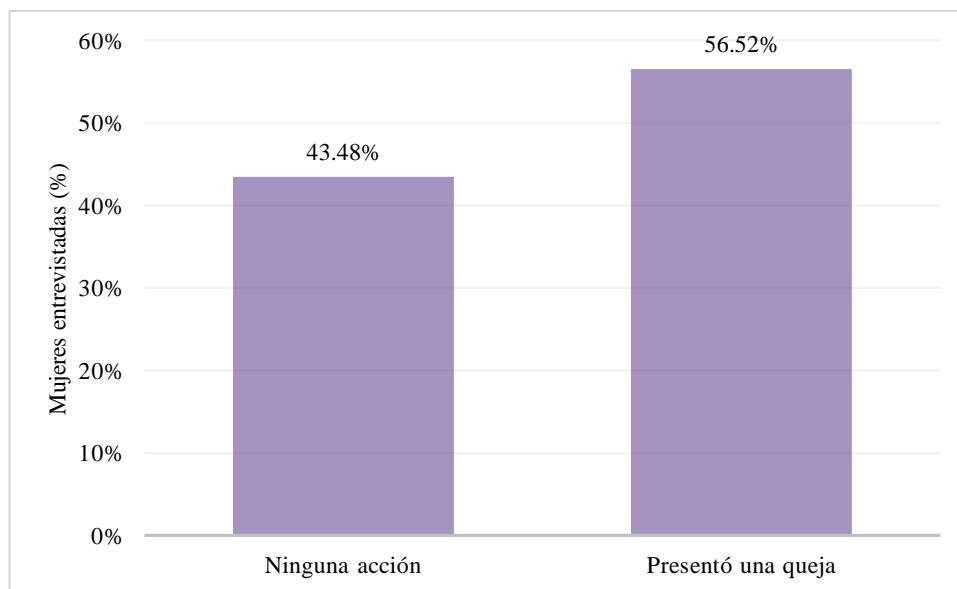


Figura 8. Acciones realizadas por víctima ante el hostigador.

Tomado de la tabla 8.

La tabla y figura 8 nos indica la frecuencia de las acciones que realizaron las mujeres entrevistadas, ante la institución, luego de ser sometidas a una conducta de hostigamiento sexual laboral. Como se puede observar el 56.52% presentó una queja, mientras que el 43.48% prefirió no realizar ninguna acción.

6.1.5 Tiempo que demoró presentar denuncia por hostigamiento.

Respecto al tiempo que se demoraron las víctimas en presentar una queja de manera formal a la institución, en este aspecto, se tiene que incluso hay víctimas que presentaron luego de un mes de estar sufriendo constantes actos de hostigamiento.

Es el caso de la *Entrevistada Nro. 5*, quien había sido objeto de hostigamiento a través de mensajes a su celular por su jefe superior, quien la invitaba a salir constantemente, es así, que en un inicio ella le manifestaba su negativa poniendo alguna excusa para no salir, sin embargo, su jefe insistía a tal punto que, en un inicio, le daba menos trabajo para que ella pueda disponer de tiempo en salir con él, sin embargo, ante la constante negativa es que el trabajo se le fue incrementando a modo de castigo.

En otras ocasiones, las entrevistadas manifiestan que pusieron comunicaron de manera formal a la institución el acoso el mismo día que lo recibieron o al día siguiente. Es el caso de la *Entrevistada Nro. 19*, quién sufrió hostigamiento de tipo físico por su jefe en una actividad que realizó el municipio. La entrevistada refirió que este la tomo de la cintura y la quiso besar a lo que ella presentó una queja verbal inmediatamente al alcalde a quién conocía de la campaña. Desafortunadamente, al hostigador no le ocurrió nada, sin embargo, ella se vio afectada en su ambiente laboral pues el jefe denunciado hizo creer que las cosas no habían pasado como ella lo había contado.

La investigación ha podido establecer que la víctima, en un primer momento, procura no establecer o presentar ningún documento respecto a un acto de hostigamiento, sin embargo, luego de que estos actos se intensifican y por recomendaciones de familiares o amigas lo realizan, como es el caso de la *Entrevista Nro. 07*, quien recibió hostigamiento de manera verbal y a través de mensajes por parte de un compañero de área quien insistía en invitarla a salir y enojándose cuando ella se negaba. Asimismo, le reiteraba la invitación para acompañarla a su casa, siendo que cuando ella se negaba el ambiente laboral se modifica pues él se mostraba distante y molesto general un malestar laboral.

Esos hechos los comunicó a sus amigas quienes le recomendaron que presente una queja por hostigamiento la que hizo de manera escrita, sin embargo, hasta ahora no se ha

aperturado ningún proceso, porque, según cree, sus amigos políticos de campaña lo protegen para evitar alguna sanción y continúe trabajando.

Hay que hacer mención que la norma no establece un plazo para hacer denuncias sobre actos de hostigamiento laboral, tampoco establece el número de comportamientos que se necesitan para que se configure el tipo, de esta forma, se vuelve más sólido el argumento de que es necesario el criterio de la víctima razonable para poder establecer cuando se está ante un acto de hostigamiento y cuando no. En ese sentido, basta que un solo hecho que desde la perspectiva de la mujer, que es víctima, sienta que se la está hostigando laboralmente o cuyo efecto de negación perdura a través del tiempo y que ella sienta que su trabajo cotidiano se ha modificado es que tendría todo el derecho de hacer una denuncia formal por hostigamiento, a pesar de que el hecho de negación o el hecho de hostigamiento ocurrió con mucha anterioridad a la denuncia.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 9

Tiempo que demoró presentar denuncia por hostigamiento.

Categoría	f	%
No la presentó	10	43.48
Un día	2	8.70
Una semana	2	8.70
Quince días	4	17.39
Un mes	5	21.74
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

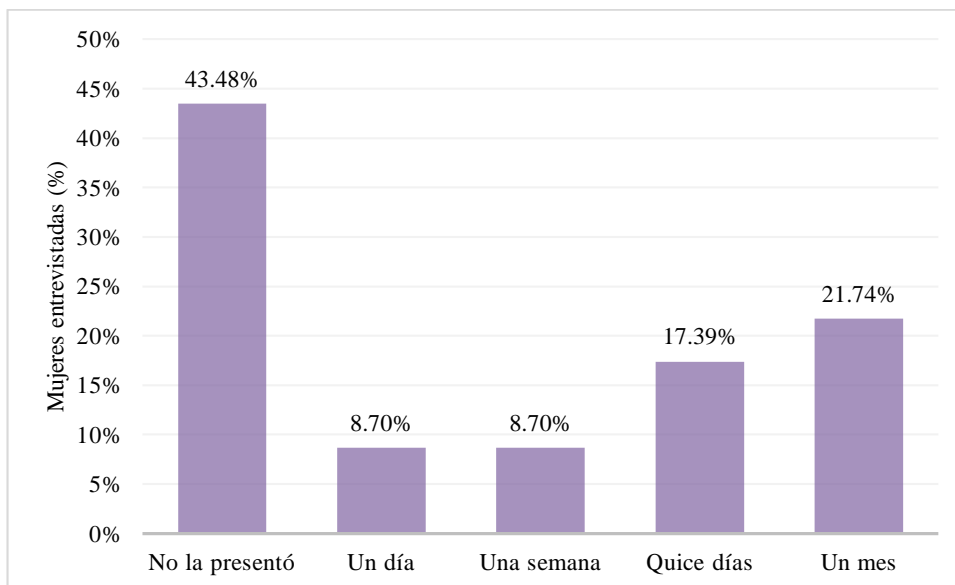


Figura 9. Tiempo que demoró presentar denuncia por hostigamiento.

Tomado de la tabla 9.

La tabla y figura 9 nos indica la frecuencia del tiempo que se demoraron las mujeres entrevistadas para presentar una queja ante la institución luego de ser sometidas a una conducta de hostigamiento sexual laboral. Como se puede observar el 43.48% no la presentó, el 21.74% se demoró un mes, el 17.39% se demoró quince días, el 8.70% una semana y otro 8.70% un día.

6.1.6 Forma de presentar la denuncia de hostigamiento.

Respecto a la manera en cómo las víctimas presentan las denuncias ante la institución, la investigación pudo evidenciar que, lamentablemente, únicamente un poco más del 40% de las entrevistadas presentó una queja de manera escrita ante la municipalidad, de esta forma, no queda un respaldo o una evidencia de los comportamientos que tuvieron los trabajadores del municipio sobre la realización de acto de hostigamiento sexual laboral.

Es necesario recordar que el personal nombrado de los municipios, al no tener un legajo en el cual se encuentren denuncias de hostigamiento, pueden mantenerse en el cargo y continuar con ese tipo de conductas o largo de los años, como es el caso de lo narrado por la *Entrevistada Nro. 06*, quien recibió hostigamiento mientras realizaba sus prácticas profesionales y que contó que, actualmente, muchos jefes de área siguen realizando acoso a las practicantes o a las mujeres que recién son contratadas y ello porque estos actos no son denunciados de manera formal a través de un documento, lo que evita que sean sancionados y no puedan ser separados de la institución.

Un aspecto que contó la *Entrevistada Nro. 11*, cuando se le pregunto porque la queja que interpuso no la hizo de manera escrita y sólo la hizo de manera verbal, fue que lo hizo por los recursos económicos que conlleva, pues, consideró que debe presentarse a través de un abogado quien la asesore correctamente, por ello, al no contar con esos recursos para poder contratarlo es que optó por hacerlo de manera verbal pensando que con eso bastaría para que se inició un proceso de sanción hacia la persona que le había hostigado. Ella contó que un jefe superior la incomodaba diariamente a través de gestos y de mensajes respecto a su condición física.

De esta forma, también se evidencia que las entrevistadas tienen cierto desconocimiento respecto a la manera en cómo se está como se debe presentar una denuncia por hostigamiento, pues, en ninguno de los casos las entrevistadas mencionaron a la Ley Nro. 30057, Ley de servicio Civil, que en su artículo 85, Inc. “k” se contempla que el hostigamiento es una falta y debe seguir un proceso sancionador.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 10

Forma de presentar denuncia por hostigamiento.

Categoría	f	%
No la presentó	10	43.48
Presentó queja escrita	10	43.48
Presentó queja verbal	3	13.04
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

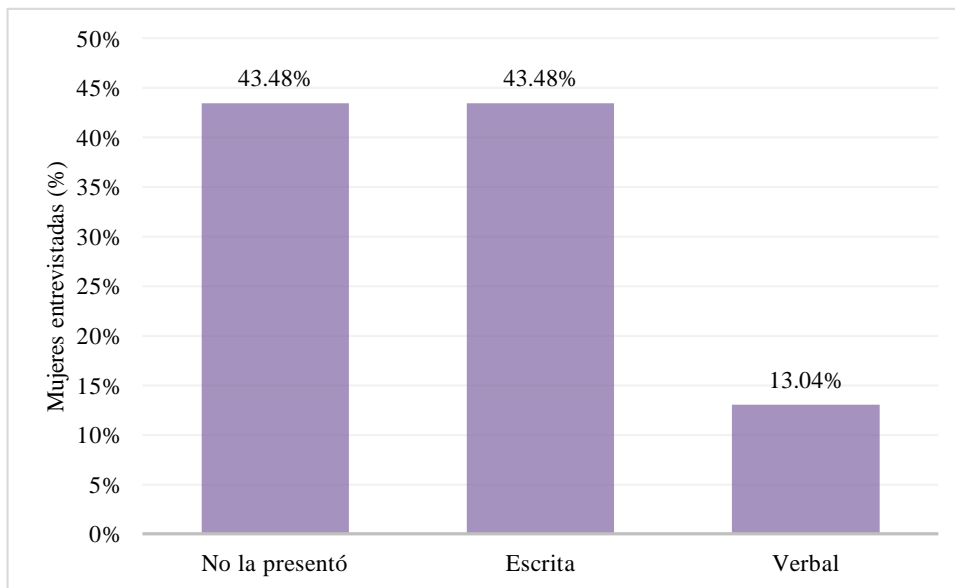


Figura 10. Forma de presentar denuncia por hostigamiento.

Tomado de la tabla 10.

La tabla y figura 10 nos indica la frecuencia de la forma en como las mujeres entrevistadas presentaron una queja ante la institución luego de ser sometidas a una conducta de hostigamiento sexual laboral. Como se puede observar el 43.48% no la presentó, el 43.48% lo hizo de manera escrita y el 13.04% de manera verbal.

6.1.7 Acciones realizadas por la municipalidad ante denuncia.

Lamentablemente y a pesar de que son pocas las víctimas se presentan de manera escrita una denuncia por hostigamiento laboral a las municipalidades, en ninguno de los casos que se analizaron, se ha realizado alguna acción que permita sancionar a aquel trabajador que realizó los actos de hostigamiento, más aún, si estos fueron cometidos por el alcalde, como es el caso de dos entrevistadas, quienes manifestaron que el hostigamiento había sido realizado por la autoridad edil. En ese sentido, no habría un verdadero proceso sancionador cuando una víctima presenta un documento formal respecto al acto y consideran las denigra.

La investigación encontró que las víctimas, hasta el momento de la entrevista, no tenía una respuesta de la organización sobre las sanciones que les dieron a quienes acometieron hostigamiento laboral, por ello, se les preguntó sobre el motivo por lo que creen que ninguno de los denunciados ha tenido sanciones.

Al respecto, la *Entrevista Nro. 11* contó que ante la denuncia verbal que realizó en el municipio prácticamente no se hizo nada, porque la persona que realizó la hostigamiento no recibió ninguna llamada atención formal por los actos cometidos, respecto a aquellos procesos que supuestamente deberían conducir a una sanción al funcionario, las víctimas manifestaron que eso nunca ha ocurrido, lo que sí se estableció con mayor incidencia es la realización de procesos sin sanción y esto debido a que las autoridades consideran que los actos cometidos no revestían de hostigamiento por cuanto eran hechos cotidianos.

Es el caso de las *Entrevistadas Nro. 02, 04, 05, 07, 08, 10, 13, 15 y 23*, quienes a pesar y haber presentado formalmente una queja escrita por un acto de hostigamiento recibido en las municipalidades, este llegó a la conclusión de que el trabajador cometió el acto no debería recibir ninguna sanción por cuanto no se había establecido que habían cometido estos hechos.

Esto fundamenta con mayor razón el hecho de que debe incluirse el criterio de la víctima razonable cuando se clasifica los actos de hostigamiento laboral y esto debido a que a nivel administrativo no se considera la posición que tiene la víctima, el malestar o

su percepción respecto a los actos que tal vez un hombre puede llamar triviales, pero que para una mujer pueden significar una vulneración a su derecho constitucional de dignidad, igualdad y no discriminación.

El hostigamiento laboral es una conducta que no es aceptada realizada por cualquier trabajador, que modifica el entorno laboral y que está revestida de connotación sexual, en ese sentido, el cambio que puede generar en una víctima a nivel psicológico, social y físico es importante y no cabe la posibilidad de que organismos estatales permitan este tipo de conductas y, es más, no las sanciones, por ello, la perspectiva razonable es un criterio que facilitaría la decisión de sancionar, pues, se pondrían en el lugar de la víctima y valiéndose de su perspectiva razonada se establecería si los hechos son o no son hostigamiento.

En otros casos, las entrevistas manifestaron que el proceso llegó solamente a una llamada atención verbal, es decir, que el proceso quedó archivado solamente con la recomendación verbal que se le hace al funcionario para que evite continuar con ese tipo de conducta lo cual, según manifiestan, es una forma de *burlarse de la Ley* y no afrontar la verdadera problemática que se presenta en las municipalidades de Tacna, en las cuales, el hostigamiento tiene un alto índice.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 11

Acciones realizadas por la municipalidad ante denuncia.

Categoría	f	%
No la presentó	10	43.48
No se realizó ninguna acción	2	8.70
Proceso sin sanción	9	39.13
Llamada de atención verbal	2	8.70
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

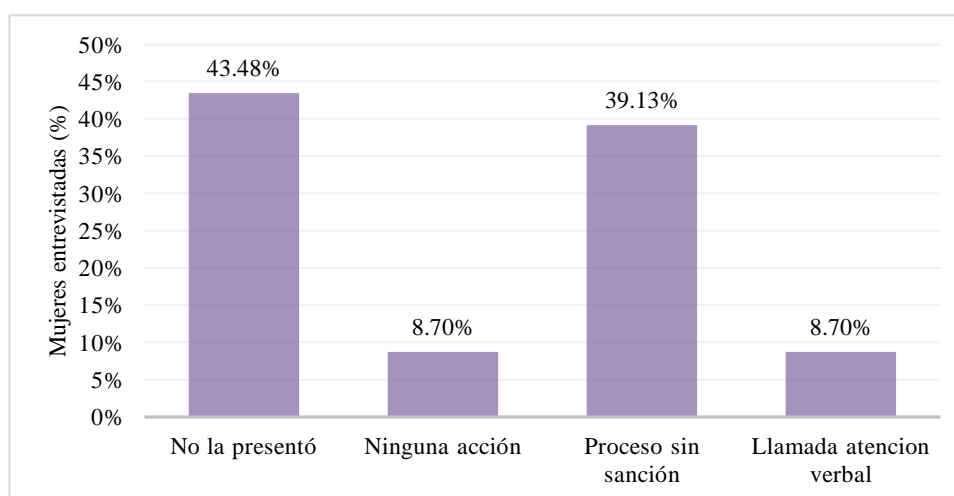


Figura 11. Acciones realizadas por la municipalidad ante denuncia.

Tomado de la tabla 11.

La tabla y figura 11 nos indica la frecuencia de las acciones realizadas por la municipalidad ante denuncia forma que presentaron las entrevistadas luego de ser sometidas a una conducta de hostigamiento sexual laboral. Como se puede observar el 43.48% no la presentó, 39.13% de las denuncias quedaron sin sanción, el 8.70% no llevo a ninguna acción y otro 8.70% obtuvo una llamada de atención verbal.

6.1.8 Motivos por los que no se sanciona a los hostigadores.

La investigación pudo establecer que a pesar de que las víctimas habían denunciado de manera formal los actos de hostigamiento que sufrieron en las municipalidades, hasta el momento de la entrevista no habían sido sancionado ninguno de los denunciados. De acuerdo a lo que manifestaron, esto se puede deber a tres causas: para evitar escándalos mediáticos, porque no le dan importancia a las denuncias o porque existe una protección interna por afinidad política.

a. Evitar escándalos mediático

Respecto a que la municipalidad busca evitar cualquier escándalo mediático, se tiene el testimonio de la *Entrevista Nro. 12*, quien fue víctima de hostigamiento a través de gestos y de mensajes por uno de los jefes de área de la municipalidad en la que trabaja. La entrevista contó que el jefe de área que la hostigó era un personaje muy mediático y que constantemente aparecía en los medios dando declaraciones a nombre del alcalde y llegó a tener bastante poder dentro de las decisiones que se tomaban en la alcaldía, de tal forma, que la removió del área en la que trabaja para que colaborará directamente con él, sin embargo, desde el momento que empezó a trabajar se sintió hostigada. Si bien, el jefe nunca le hizo algún tipo de tocamiento indebido o la invitó alguna reunión fuera del centro laboral, sí fueron persistentes los gestos o los mensajes de contenido amoroso en los que le decía palabras como linda cariño y luego continuaba con un mensaje sobre las actividades, por ejemplo. “*cariño no olvidar la reunión de las 3*”, esto desde un inicio no fue bien tomado por la entrevistada, pues, consideraba que fue una manera muy *confianzada* de comunicarse con ella, a pesar de que este funcionario era casado y la esposa venía regularmente a la municipalidad.

Respecto al hostigamiento gestual, el funcionario le había pedido que venga con ropa bien ceñida al cuerpo, según él *para mejorar la imagen de la gerencia*. Es así, que de manera formal busco la ayuda de gerente general para solicitar el cambio del área, pues, el ambiente laboral ya no era cómodo al sentir que constantemente su jefe inmediato tenía ciertas actitudes con demasiada confianza, ante ello, el gerente general optó por

cambiarla de puesto, pidiéndole que el caso quede cerrado, que no lo comunicó a la prensa y que se eviten problemas por malos entendidos.

La entrevistada manifiesta que nunca recibió una disculpa por parte de su jefe inmediato, que puedo salir de la oficina sin ningún tipo de inconveniente, pero en la nueva área en la que se encontraba sintió cierto rechazo al hacer su trabajo lo cual le atribuía a la queja que había presentado ante el gerente general.

b. No le dan importancia la denuncia

Otro de los casos muy recurrentes que manifestaron las entrevistadas, era que si bien algunas habían presentado quejas escritas en varias oportunidades, también lo habían hecho de forma verbal, sin embargo, cuando eran de esta manera, normalmente, recibían respuestas como “*así debe ser su forma de ser*”, “*debes estar confundíendote*” “*no creo que él haga eso*” o “*estás exagerando*”.

Es decir, la institución a través de sus autoridades, que generalmente eran hombres, no le da la importancia las denuncias pues las consideraban exageradas y, según ellos, no ameritaban una sanción al denunciado. Es el caso de las *Entrevistadas Nro. 02, 04, 07, 08, 11, 13, 15 y 23*, quienes expresaron que hubo la necesidad de plantear las quejas de manera escrita por que cuando las plantean de manera verbal, literalmente, *no les hacían caso*.

Este hecho sustenta la necesidad de incluir, dentro de los criterio de hostigamiento, el de la víctima razonable, no sólo a nivel fiscal sino también a nivel institucional y administrativo, esto, debido a que la percepción que tienen los hombres de ciertas conductas pueden hacer creer que son conductas normales y cotidianas que no afectan la dignidad de las personas, sin embargo, desde la perspectiva de la mujer, algunos comentarios gestos o mensajes que se envían sí lo hacen, por ese motivo, la institución al momento de recibir una queja debe valorar la perspectiva que tiene la mujer sobre el acto de hostigamiento para, desde esta perspectiva, proceder con la iniciación de un proceso de hostigamiento. El no hacerlo podría hacer pensar el acto se evalúa de manera desmedida por la víctima y que no merece ninguna investigación respecto al hecho.

c. Protección entre compañeros de la misma filiación política

Finalmente, otra de las causas por las cuales no se sanciona a los hostigadores, es por la protección política que tienen las autoridades de una municipalidad, los cuales pertenecen a una misma filiación política y entre ellos se protegen para evitar escándalos en la municipalidad o que alguno de ellos pierda su calidad de funcionario público. Como ejemplo, se tiene el testimonio de la *Entrevista Nro. 15*, quien manifestó haber recibido hostigamiento de tipo físico y el cual puso de conocimiento de manera escrita al primer regidor de la municipalidad en la que trabajaba, sin embargo, lejos de iniciar una investigación, lo que hizo fue conversar con el denunciado para que *el problema* se pueda solucionar de la manera más rápida y él no se ha perjudicado en su puesto. En esa ocasión, bajo el argumento de falta de recursos presupuestales, a ella la terminaron retirando del municipio en el que laboraba, sin embargo, al regidor que denunció no le pasó absolutamente nada.

La perspectiva de la víctima razonable busca eliminar la brecha en la percepción que tienen los hombres y las mujeres respecto a las conductas que podrían ser consideradas de hostigamiento, si bien las entrevistadas habían manifestado una oposición a este tipo de conductas, muchas de las denuncias fueron consideradas exageradas, esto, debido a que por la idiosincrasia masculina estos nunca están cuidándose de algún tipo de acto violento en contra de su sexualidad, sin embargo, las mujeres sí lo hacen, por lo que la emisión continua de mensajes de índole amoroso o la percepción de que están siendo observadas de manera lujuriosa, debería ser tomado en cuenta para valorar si las conductas representan o no un acto de hostigamiento, pues, pues las víctimas son las únicas que tienen la capacidad de decir sienten por los actos que comete una persona sonde hostigamiento sexual laboral.

Categorizando los resultados para que se puedan apreciar de manera descriptiva se tiene:

Tabla 12

Motivos por los que no se sanciona a los hostigadores.

Categoría	f	%
No la presentó	10	43.48
Evitar escándalos	2	8.70
No les dan importancia a denuncias	5	21.74
Se protegen entre ellos	6	26.09
Total	23	100.0

Nota: Elaborado a partir de las entrevistas realizadas a víctimas de hostigamiento laboral a las municipalidades de Tacna.

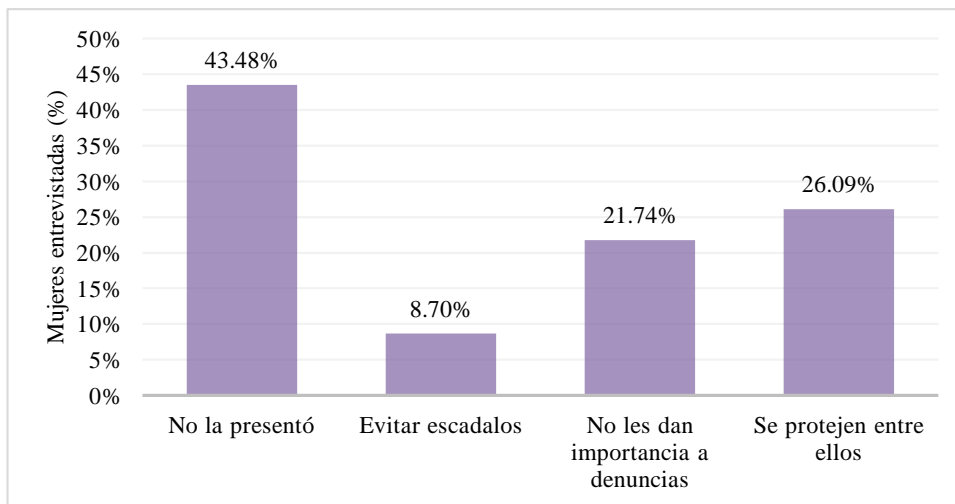


Figura 12. Motivos por los que no se sanciona a los hostigadores.

Tomado de la tabla 12.

La tabla y figura 12 nos indica la frecuencia de los motivos por los que no se sanciona a los hostigadores. Como se puede 26.09% de entrevistadas consideran que es por protegerse entre ellos, el 21.74% por que no le dan importancia a las denuncias y el 8.70% para evitar escándalos en la municipalidad.

6.1.9 Consideración de perspectiva de hostigamiento de la víctima.

La inclusión del criterio de la perspectiva de la víctima razonable como elemento para establecer si un acto debe ser considerado como estiramiento sexual tiene su inicio en el caso Kerry Ellison vs. Nicholas F. Brady en la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco, a partir de ese entonces, se valora la forma en como los comentarios actos o actitudes mostrados por una persona pueden hacer sentir a la víctima. Sin embargo, en la legislación peruana la perspectiva racional de la víctima no es considerada como un criterio para establecer si un acto es de hostigamiento, en tal sentido, para poder subsumir el tipo descrito en la norma, sólo debe cumplir los requisitos de que el acto se realice entre miembros de un centro laboral, que la víctima haya manifestado su negativa ante los actos y que las condiciones laborales se hayan modificado a causa de esta negativa.

Lamentablemente, la falta del criterio de la perspectiva de la víctima razonable evita que muchas denuncias puedan ser tramitadas, debido a que, según las personas que las califican, los actos no merecerían ser investigados por cuanto no revisten de gravedad, pero como la mayoría de los encargados de tramitar denuncia son hombres, entonces, la forma en cómo percibe el acto no es de la manera como lo perciben las mujeres, siendo que ambos tienen características sociales distintas.

La necesidad de este criterio he podido observarse en las manifestaciones de las entrevistadas de la presente investigación, quienes han contado que sus denuncias no han sido atendidas por considerarlas que no revisten gravedad. Incluso, las *Entrevistadas 01, 03, 06, 09, 14, 16 y 17* manifestaron que ellas nunca pusieron ninguna queja sobre hostigamiento, ni escrita ni verbal, debido a que consideraron que no serían escuchadas y que sería una pérdida de tiempo presentar la queja y que, finalmente, como resultado de quejarse se ganarían más problemas en el centro laboral, por ese motivo, optaron por guardar silencio y no denunciar los actos. La *Entrevistada Nro. 06* contó que cuando fue víctima de acosos a través de gestos y sonidos con la boca por parte de algunos trabajadores de la municipalidad, su compañera de trabajo le recomendó que “*no les haga caso, porque al final a ellos nada les va a pasar y que ella quedaría como una problemática*”, en ese sentido, la perspectiva de la víctima razonable debería ser indispensable para establecer si el acto fue hostigamiento o no.

6.1.10 Actos considerados hostigamiento.

Respecto a determinar qué tipo de actos pueden ser considerados de hostigamiento, las víctimas han referido ciertas condiciones que tendrían que cumplir los contratos físicos para que sean considerados como hostigamiento por su contenido sexual:

- El primero de ellos, es que los actos sean repetitivos, es decir, que el contacto físico sea constante.
- El segundo, que no exista un motivo suficientemente importante para que se haga este contacto físico, es decir, que buscando cualquier excusa se invade la zona íntima para poder tocarla.
- El tercero, es el nivel de confianza que se tiene en la persona que realiza el contacto físico, es decir, en una relación de amistad con alto nivel de cercanía el contacto físico podría estar permitido.
- Cuarto, el rol que la mujer le entrega el varón, es decir, la condición el tipo de relación que tiene, de esta forma, siendo el rol social de jefe el que cumple la persona que hace contacto físico debe ser muy distinto al que lo realiza como un amigo o un novio, de esta forma, la cercanía del sujeto estará condicionada al tipo de relación que se tenga.

Así, bajo estos cuatro criterios, a través de la investigación se pudo establecer cómo las mujeres consideran que un acto físico puede ser considerado hostigamiento sexual laboral y es que en muchas ocasiones no se toma en cuenta la perspectiva que ellas tienen para poder entender estos actos, darles su verdadera dimensión, que sean denunciados y el hostigador sancionado.

6.1.12 Gestos considerados hostigamiento.

Sobre los gestos que podrían ser considerados como acto de hostigamiento sexual laboral, las entrevistadas manifiestan que en estos están incluidos los silbidos, besos volados, gestos con las manos, sonidos con la boca, apretones de labios, es decir, todos aquellos que hagan alusión sexual al aspecto físico de la mujer. En este caso, las víctimas consideran que no es necesario que exista un comportamiento repetitivo, pues, basta con que una sola vez se realiza para que sea considerado como hostigamiento.

De acuerdo a las entrevistadas esto es más frecuente cuando los hostigadores se encuentran en grupo, sin importar el nivel jerárquico que tengan. De esta forma, consideran necesario los siguientes requisitos para que sean considerados como actos de hostigamiento sexual laboral:

- Primero, no es necesario el número de hostigadores, pues, puede hacerlo una persona sola o reunida en grupo.
- No necesariamente debe ser visto por la víctima sino también puede ser oído, es el caso de que sean silbidos o se escuchen cuando mandan besos.
- No es necesario la continuidad, sino que basta que sea realizado una vez para que sea considerado como hostigamiento.

6.1.13 Mensajes escritos considerados hostigamiento.

Respecto a los mensajes escritos, las entrevistas manifiestan que actualmente esto se hace a través de las redes sociales o aplicaciones de mensajería, cuentan en las entrevistas que generalmente se inician mensajes sencillos, deseando un buen día, sin embargo, con el transcurrir de los días empiezan a tener contenido amoroso o de intromisión a la vida íntima, los cuales si no son contestados pueden generar un malestar en el ambiente laboral, como características se ha podido establecer lo siguiente:

- Que los mensajes hagan alusión al aspecto físico de la mujer en el cual se resalta la condición de la belleza.
- Que los mensajes tengan un contenido amoroso o vengán acompañados de gráficos románticos como corazones o besos.
- Que los mensajes sean persistentes, es decir, se reciban con bastante regularidad obligándolas a responder.
- Que los mensajes hagan preguntas acerca de la vida íntima de la mujer e insistan con las mismas preguntas a pesar de que no se las respondo.

6.1.13 Mensajes escritos considerados hostigamiento.

Sobre los mensajes hablados, las entrevistas manifiesta que estos son los más frecuentes y que tienen que soportar intromisiones a su vida sexual o preguntas íntimas que son desagradables de responder, entre los criterios que han manifestado para establecer cuando una comunicación verbal puede ser considerada como hostigamiento sexual laboral se tiene:

- Qué es el mensaje verbal se relacione al aspecto físico de la mujer resaltando su belleza.
- Que el mensaje verbal tenga contenido sexual o haga referencia a la conducta íntima tanto del hostigador como de la víctima.
- Que los mensajes sean repetitivos y que se exija, en cada uno, una respuesta a las preguntas que se realizan.
- Que los mensajes que se emiten tengan una condición imperante o intenten obligar a aceptar las condiciones y se realicen invitaciones a salir
- Que los mensajes tengan un contenido amoroso con el objeto de iniciar una relación sentimental a pesar de la negativa de habérselo expresado

CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La inclusión del criterio de la víctima razonable, para establecer cuando un acto debe ser considerado como hostigamiento laboral es indispensable para poder calificar aquellos comportamientos que ocasionan un malestar laboral y pueden llegar a menoscabar la dignidad y el desempeño profesional de la víctima.

La investigación permitió entrevistar a 23 mujeres que fueron víctimas de hostigamiento laboral en las municipalidades de la ciudad de Tacna. A pesar de que muchas mujeres tuvieron temor de ser entrevistadas, algunas de las que aceptaron la entrevista pidieron que se realicen fuera de la municipalidad, esto indica el grave problema al que se enfrentan las mujeres actualmente, debido a que sienten en los centros laborales no existe una seguridad para denunciar estos actos que afectan derechos fundamentales como son el de la igualdad y el de la dignidad.

Entre las entrevistas más impactantes que se pudieron recoger se encuentran aquellas en las cuales el hostigador resultó ser el alcalde, quien, aprovechándose del cargo obtenido a través de elección popular, intentó obligar a las mujeres a que se someta a sus deseos sexuales o que estas estén obligadas a escuchar sus comentarios de tipo machistas.

Lamentablemente, a pesar de que algunas entrevistadas manifestaron haber denunciado el hecho, las que no lo hicieron argumentaron que fue porque no tienen esperanzas en que el hostigador reciba una sanción y, por el contrario, estaban seguras que las más afectadas con la denuncia serían ellas mismas pues el sistema protege al

hostigador quién realiza estos actos muchas veces sin dejar una prueba que pueda ser utilizada para denunciar.

Otro aspecto importante que pudo mostrar la investigación es que uno de los criterios establecidos por la norma para que se configure el tipo de hostigamiento es de difícil cumplimiento, es decir, de acuerdo a la Ley, la víctima de haber manifestado su negativa a que continúen los actos que está denunciando (Aunque no hay necesidad de que sean acreditados), sin embargo, muchas mujeres sienten mucho temor de expresar esta negativa, es más, algunas ni siquiera saben cómo reaccionar cuando un jefe inmediato ingresa a su zona íntima de manera física o verbal, lo cual podría hacer pensar al hostigador que se está aceptando el acto de manera implícita.

En el caso de los mensajes de texto, los hostigadores envían mensajes diariamente y, en algunos casos, las entrevistas manifestaban que no los contestaban pero que no se atrevían a bloquearlos o manifestar su incomodidad para evitar más problemas en los centros laborales.

Con respecto a las víctimas que sí denunciaron, en ninguno de los casos observados se pudo llegar a una sanción efectiva al hostigador, en el mejor de los casos, sólo se pudo observar una llamada atención verbal, sin embargo, esas llamadas de atención sólo tenían como objeto proteger a los hostigadores y evitar escándalos municipales que podrían afectar la imagen del alcalde.

Un criterio común en todas entrevistadas es que consideraron que en las organizaciones estatales, el órgano encargado de decepcionar las denuncias sobre hostigamiento sexual debería estar a cargo de mujeres, quiénes pueden entender con mejor claridad el acto que se está denunciando, pues, los hombres los minimizan y asumen que son exageraciones del comportamiento de sus compañeros de trabajo.

Es así, que el nivel de acoso que se puede observar en las municipalidades es muy alto, no sólo por lo manifestado en los casos concretos de las entrevistadas, sino porque ellas han manifestado que son testigo del acoso que sufren otras compañeras por parte de su jefe inmediato o de otro compañero de trabajo, sobre todo, cuando se inicia un nuevo periodo de alcaldía, en la que ingresa nuevos trabajadores y los jefes reemplazantes les

van condicionando el puesto de trabajo a la aceptación de sus propuestas amorosas, es más, desde antes de ocupar el puesto que la persona que asumirá las funciones ya van convocando personal, muchas veces, en función a que hayan aceptado o no salir con él.

Otro elemento que se puede observar es el temor que tienen las denunciadas a que el clima laboral se vuelva demasiado hostil hacia ellas, porque consideran que en los municipios no existe un órgano que la represente y las defienda, sino que al ser todos compañeros políticos, existe una protección entre ellos, dejando vulnerables a las víctimas, por lo que deben soportar, muchas veces, estos actos de hostigamiento con el objeto de conservar el trabajo y poder llevar dinero a su familia.

7.1 Discusión con los objetivos específicos.

Respecto al primer objetivo establecido en la investigación que buscaba establecer la existencia de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral rechazadas por considerarlas triviales en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. Durante la investigación se pudo establecer que en muchas ocasiones las mujeres no denuncian los actos que consideran de hostigamiento, debido a que suponen que se perjudicarían aún más su situación, pues, el hostigador no recibirá ningún castigo, sin embargo, ellas laborarían en un ambiente hostil que afectaría su desarrollo profesional. Por el contrario, aquellas que sí llegaron a denunciar a pesar de que la institución acepto escucharlas y recibir su documento en el que se manifiestan los hechos denunciados, en ninguno de los casos, hubo una sanción efectiva, algunos de los procesos han sido encarpetado, las víctimas removida de supuestos o despedida y el funcionario siguió laborando sin que tenga ninguna medida correctiva. Lamentablemente, la investigación evidenció que esta práctica la realiza desde el funcionario con mayor jerarquía que es el alcalde, quien, evidentemente, avalaría, respaldaría y protegería aquellos actos que realizan funcionarios de menor nivel.

El segundo objetivo busco determinar si se considera la perspectiva de la víctima razonable para aceptar denuncias sobre hostigamiento laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. En ese sentido, las víctimas consideraron que no se toma en cuenta su perspectiva, esto, debido a varias razones: la primera, porque quienes reciben las denuncias son hombres, los cuales minimizan los hechos narrados tildándolos de

exagerado, esto evita que las mujeres realicen denuncias y avalan el comportamiento del hostigador quién continúa realizándolo al sentir que la institución lo protege. La diferente perspectiva que tienen hombres y mujeres se debe a la idiosincrasia cultural, en la cual las mujeres siempre están al cuidado de sufrir ataques de tipo sexuales y, por consiguiente, su sentido de alerta se encuentra más desarrollado que el de los hombres que nunca se están preocupando por estos aspectos, por ello, un comportamiento físico con comunicación repetitiva referida a temas sexuales o amorosos son indicaciones constantes para una mujer de que sí podrían ser considerados como hostigamiento, mientras que para el hombre no así, más aun, las mujeres al sentir temor de poder manifestar esta incomodidad, permite que los hombres continúen haciéndolo bajo la excusa de que las mujeres no se lo están prohibiendo.

Respecto al tercer objetivo que buscó establecer parámetros desde la perspectiva de la víctima para que sea considerado un elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. La investigación pudo determinar que referente a los actos de contacto físico, éstos, para que sean considerados como actos de hostigamiento sexual debe ser repetitivos, debe ser realizado sin ninguna justificación, deben provenir de personas a las que no se le dado confianza y no deben ser parte del rol que la mujer le asignado a quien lo realiza. Con respecto a los mensajes de escritos, para que sean considerados actos de hostigamiento sexual deben ser repetitivos, deben tratar temas amorosos o sexuales, deben hacer preguntas sobre la vida íntima y deben exigir que sean respondidos. Respecto a la comunicación verbal, para que sea considerado hostigamiento sexual, estos deben tratar de temas amorosos o sexuales, preguntar sobre la vida íntima, estar relacionado a una comunicación machista o sexista, deben ser repetitivos, no estar relacionados con el trabajo diario y deben exigir que la víctima responda las preguntas. Finalmente, respecto a los actos de hostigamiento producidos a través de gestos o expresiones no verbales, estas no necesariamente tienen que ser positivos, deben hacer referencia al aspecto físico y puede ser realizados por una o varias personas.

7.2 Discusión con los antecedentes.

Respecto a los antecedentes internacionales, la investigación respalda a Tejerina (2016), que concluye que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son vulneraciones

a los derechos fundamentales de las personas y que es una violación a la libertad e indemnidad sexual. Asimismo, concluye que no se ha conseguido hasta la fecha una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo. Según el análisis de sus datos, estableció que existen diferentes tipos de acoso los que se pueden clasificar según su jerarquía y el objeto que tiene el hostigador. Asimismo, concluyó que no hay un perfil único del hostigador o de la víctima, pudiendo ser cualquier persona que realice conductas constitutivas de hostigamiento.

También se respalda a De Miguel y Prieto (2016), que concluye que el acoso laboral tiene un denominador común, que es el uso de conductas violentas que buscan destruir psicológicamente a las víctimas con el objeto de hacer que voluntariamente se retiren del centro laboral. Respecto a los sujetos que participan en el hostigamiento laboral, en la investigación se concluye que los acosadores son seres con complejos de inferioridad y que tienen sentimientos de miedo encausados con su frustración hacia las víctimas.

Así también se respalda a Trujillo y De Franco (2016), que concluyó que el hostigamiento es un riesgo laboral y que, por consiguiente, daña el bienestar físico y psíquico de las víctimas, progresivamente vienen elaborando mecanismos para evitar la aparición de riesgo psicosocial, además utilizan herramientas preventivas que promuevan condiciones equitativas para lograr un trabajo digno

De la misma manera se respalda a Buitrago (2018), que concluye que la violencia hacia las mujeres es una forma de expresión del poder que tienen los hombres frente a ellas y que se puede dar en diversos campos de la vida de la mujer. Sin embargo, la que se ejerce en el espacio laboral, como es el hostigamiento sexual, establece una discriminación que refleja la desigualdad que se vive en la sociedad. Asimismo, concluye que para que se configure el hostigamiento sexual se necesita acontecimientos reiterados en corto lapso de tiempo.

También se respalda a Álvaro (2017), quien ha concluido que el hostigamiento laboral se presenta con mayor intensidad en la administración pública que en las empresas

privadas, la cual no debería tolerarse y no debería permitirla, y en el caso de que ocurran deberían sancionarse y eliminarlas.

A nivel nacional se respalda a Castillo (2016), quien concluye que se puede observar distintas formas de hostilidad laboral, sin embargo, la más frecuente el acoso sexual laboral, la cual, también permite establecer que no es sencillo demostrar la configuración de la hostilidad laboral, pues existe poco conocimiento sobre cuáles serían los medios probatorios para poder dar certeza de que está ocurriendo este acto de violencia de género.

Así también se respalda a Sarmiento y Pérez (2018), concluye que el 71% de los encuestados considera que los hostigamientos sexuales no se dan de manera frecuente, pues existen escasas denuncias. También se observó que es difícil presentar pruebas para denunciar el hostigamiento sexual laboral, lo cual ha determinado el archivo de muchas denuncias. Finalmente, concluye que los hostigamientos sexuales laborales, generalmente, se realizan sin testigos, lo que dificulta la obtención de pruebas físicas, motivo por el cual se debe considerar la declaración de las víctimas, los informes psicológicos y los actos de violencia en las trabajadoras.

También se respalda a Campero, Moncada, Robles, Marroquín y Atamari (2016), que concluye que de los 30 participantes encuestados, 23 de ellos padecieron hostigamiento laboral sexual en algún momento de su vida, siendo el sexo femenino quien más se vio afectado, encontrándose que 17 de los 30 casos estudiados fueron víctimas de este tipo de actos en algún momento de su vida laboral.

De la misma manera se respalda a Abarca (2018), quien concluye que la incidencia de acoso sexual laboral se presenta en el 72.6% de mujeres trabajadoras entrevistadas de las instituciones públicas de Tacna, asimismo, la investigación concluye que han sido diversas manifestaciones de hostigamiento sexual laboral que sufrieron las trabajadoras entre las que se encuentran comentarios o chistes que tienen contenido sexual, lo cual es una conducta muy frecuente; 53% de las encuestadas ha sentido que un compañero ha invadido su espacio físico al acercarse demasiado, el 42% se ha sentido presionada por

sus compañeros para salir juntos y que el 51% afirma que sufrió roces y tocamientos por parte de compañeros o jefes.

Finalmente se respalda a Laucata (2016), que concluye que las tácticas de acoso sexual identificadas en las personas investigadas son sumamente variadas, entre las agresiones verbales se tiene palabras soeces e incluso mentir, además, existiría un tópico crítico respecto a las agresiones verbales en las que se mencionaba integrantes familiares.

CONCLUSIONES

Primera

Es importante la inclusión de la perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. La investigación evidenció que muchas denuncias fueron desestimadas por considerarlas hechos triviales y que no ameritan una investigación. Así también se pudo evidenciar que muchas entrevistadas prefieren no denunciar los actos de hostigamiento sexual por que asumen que la víctima nos era sancionada y ellas se verán afectadas en el centro laboral. Por el contrario, aquellas que sí llegaron a denunciar no pudieron conseguir una sanción efectiva, algunos de los procesos han sido encarpetao, las víctimas removida de supuestos o despedida y el funcionario siguió laborando sin que tenga ninguna medida correctiva.

Segunda

Existe un alto número de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral rechazadas por considerarlas triviales en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. Muchas de las denuncias son verbales las cuales minimizadas y rechazadas para evitar escándalos municipales o proteger al hostigador por ser de afinidad políticas, sin embargo, cuando se presentan de manera formal, la investigación pudo evidenciar que a pesar de que se aceptan las denuncias, estas no se tramitan según lo establecido en la Ley del Servicio Civil (Ley 300557), por lo que las denuncias siguen un proceso que llevara a la exculpación del hostigador o se encarpetarán sin sanción.

Tercera

No se considera la perspectiva de la víctima razonable para aceptar denuncias sobre hostigamiento laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. Esto, debido a que muchas denuncias no son aceptadas por considerarlas una exageración de la denunciante, esto ocurre con mucha frecuencia cuando se realiza la denuncia de manera

verbal, sin embargo si se la presenta por escrito, estos tienden a ser aceptadas aunque el procedimiento sancionador exculpa de responsabilidad del denunciado. Así también, las víctimas consideraron que no se toma en cuenta su perspectiva debido a que quienes reciben las denuncias son hombres, los cuales minimizan los hechos narrados y la diferente perspectiva que tienen hombres y mujeres se debe a la idiosincrasia cultural, en la cual las mujeres siempre están al cuidado de sufrir ataques de tipo sexuales y los hombres no.

Cuarta

Existen parámetros, desde la perspectiva de la víctima, para que sea considerado un elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019. Referente a los actos de contacto físico, deben ser repetitivos, debe ser realizado sin ninguna justificación, deben provenir de personas a las que no se le dado confianza y no deben ser parte del rol que la mujer le asignado a quien lo realiza. Sobre los mensajes de escritos, estos deben ser repetitivos, deben tratar temas amorosos o sexuales, deben hacer preguntas sobre la vida íntima y deben exigir que sean respondidos. Respecto a la comunicación verbal, estos deben tratar de temas amorosos o sexuales, deben preguntar sobre la vida íntima, deben estar relacionado a una comunicación machista o sexista, deben ser repetitivos, no estar relacionados con el trabajo diario y deben exigir que la víctima responda las preguntas. Finalmente, respecto a los actos de hostigamiento producidos a través de gestos o expresiones no verbales, estas no necesariamente tienen que ser positivos, deben hacer referencia al aspecto físico y puede ser realizados por una o varias personas.

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a las municipalidades de Tacna, implementar un régimen disciplinario y procedimiento sancionador de acuerdo al artículo 85° inciso “k” de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, a cargo principalmente de funcionarias mujeres, quienes puedan valorar la denuncia teniendo como criterio la perspectiva de la víctima razonable, pues, la brecha entre hombres y mujeres para considerar que un acto es hostigamiento permitiría que muchos actos que afectan la dignidad de las mujeres queden sin sanción.

Segunda

Se recomienda al Ministerio de Trabajo la realización de charlas informativas en las Municipalidades de Tacna, respecto al procedimiento que se debe seguir para denunciar un acto de hostigamiento sexual y, sobre todo, explicar a las mujeres de las municipalidades cuando se está frente de un acto que atenta el derecho de las trabajadoras a laborar en ambientes seguros sin que las agresiones producidas por hostigadores sexuales produzcan en los ambientes laborales.

Tercera

Se recomienda las municipalidades de Tacna, la implementación de programas que busquen la reducción de violencia contra la mujer, en este caso, dirigido específicamente a las trabajadoras de las municipalidades, a tres de estos programas se podrá orientar a las mujeres que trabajan en los municipios sobre el hostigamiento sexual laboral, para que sepan cómo detectarlo y cómo denunciarlo. Así también se podría brindar apoyo psicológico a las víctimas de estos actos.

Cuarta

Se recomienda a la municipalidades de Tacna que se implemente un sistema activo de vigilancia para evitar el hostigamiento sexual laboral en sus instituciones, el mismo que debería estar conformado principalmente por mujeres, quienes entendiendo la perspectiva de la víctima razonable podrían entender las denuncias de los actos que son considerados hostigamiento sexual.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abarca, A. (2018). *El machismo y el acoso sexual en las instituciones públicas del Distrito de Tacna, en el año 2014*. Tesis de maestría en Derecho, Universidad José Carlos Mariátegui, Escuela de Posgrado, Moquegua.
- Álvaro, C. (2017). *El acoso laboral en la Administración Pública*. Tesis de Grado en Ciencias Sociales, Jurídicas y de Comunicación, Universidad de Valladolid, Segovia.
- Báez, M. (2010). Un largo camino: la lucha por el sufragio femenino en Estados Unidos. *Revista Signos Históricos*, 12(24), 88-119.
- Buitrago, E. (2018). *La violencia hacia la mujer en el ámbito laboral: el caso sexual*. Tesis de grado en criminología y seguridad, Universidad Jaume I, Valencia.
- Campero, A., Moncada, A., Robles, R., Marroquín, J., & Atamari, N. (abril-junio de 2016). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Revista Acta Médica Peruana*, Vol. 33(Nro. 2), 161-162.
- Castillo, C. (2016). *Hostilidad laboral*. Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Comanducci, P. (1995). *Igualdad liberal*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Obtenido de https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n3N2-October1998/032Juridica03.pdf
- Dávalos, J. (2016). *El constituyente laboral*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de México.
- De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 25-44.

- Eguiguren, F. (2015). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Revista Ius Et Veritas*, 63-72.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.
- INEI. (2017). *Estadísticas municipales 2016*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Laucata, E. (2016). *El mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ley de Prevención y Sanción hostigamiento Sexual, Ley Nro. 27942 (Congreso de la República del Perú 5 de febrero de 2003).
- Ley Nro 28938, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Congreso de la República 16 de marzo de 2007).
- Ley que modifica la Ley Nro. 27942, Ley Nro. 29430 (Congreso de la República del Perú 7 de noviembre de 2009).
- Montoya, A. (2007). La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental. *Estudios y Comentarios Legislativos*. Obtenido de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Montoya.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general*. San José: OIT.

- Quispe, G. (2017). *Regulación del mobbing laboral en el Perú como medida que se corresponde con el Artículo Nro. 23 de la Constitución Política del Perú*. Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Sarmiento, P., & Pérez, Y. (2018). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Serie Informe de Adjuntía - Informe N° 007 – 2018- DP/ADM*. Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer.
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Revista Pensamiento y Acción*, 145-154.
- Tejerina, A. (2016). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Trabajo final de Master, Universidad Internacional de la Rioja, Sevilla.
- Trujillo, F., & De Franco, M. (2016). Uruguay y España frente al mobbing: una visión jurídica crítica. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, 113-134.

ANEXOS

1. Matriz de categorización que refleja el procesamiento de información.

Instrumento	Categoría	Subcategoría	Pregunta
Cuestionario semi estructurado MUJERES	Rechazo de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral presentado por mujeres.	Tipos de hostigamientos denunciados.	1. ¿Cuántas personas la hostigaron sexualmente en esta municipalidad? 2. ¿Cuál fue la forma en la que fue hostigada? 3. ¿Qué acciones realizó ante el hostigador?
		Formas de denunciar el hostigamiento.	4. ¿Qué acciones realizó ante el hostigamiento recibido? 5. ¿Cuánto tiempo se demoró en presentar la denuncia por hostigamiento? 6. ¿Cómo presentó la denuncia por hostigamiento?
		Acciones realizadas por la institución ante la denuncia de hostigamiento sexual laboral.	7. ¿Qué acciones realizó la institución frente a la denuncia?
	Consideración de la perspectiva de la víctima razonable en las víctimas para calificar las denuncias por hostigamiento sexual laboral.	Consideración de la perspectiva de la víctima para calificar las conductas como hostigamiento sexual.	8. Si no aceptaron la denuncia ¿Por qué motivos? 9. ¿Consideraron su perspectiva de los actos como hostigamiento?
	Parámetros desde la perspectiva de la víctima razonable en mujeres.	Actos físicos que pueden ser considerados hostigamiento sexual.	10. ¿Qué tipos de actos físicos de connotación sexual consideraría de hostigamiento?
		Gestos que pueden ser considerados hostigamiento sexual.	11. ¿Qué tipos de gestos de connotación sexual consideraría de hostigamiento?
		Mensajes que pueden ser considerados hostigamiento sexual.	12. ¿Qué tipos de palabras de connotación sexual consideraría de hostigamiento?
		Palabras que pueden ser considerados hostigamiento sexual.	13. ¿Qué tipos de mensajes de connotación sexual consideraría de hostigamiento?

2. Instrumento de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.



MATRIZ SEMIESTRUCTURADA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (MUJERES)

Edad: _____ Tiempo laborando en la municipalidad: _____

I. Rechazo de denuncias sobre hostigamiento sexual laboral presentado por mujeres.

1. ¿Cuántas personas la hostigaron sexualmente en esta municipalidad?
2. ¿Cuál fue la forma en la que fue hostigada?
3. ¿Qué acciones realizó ante el hostigador?
4. ¿Qué acciones realizó ante el hostigamiento recibido?
5. ¿Cuánto tiempo se demoró en presentar la denuncia por hostigamiento?
6. ¿Cómo presentó la denuncia por hostigamiento?
7. ¿Qué acciones realizó la institución frente a la denuncia?

II. Consideración de la perspectiva de la víctima razonable en las víctimas para calificar las denuncias por hostigamiento sexual laboral.

8. Si no aceptaron la denuncia ¿Por qué motivos?
9. ¿Consideraron su perspectiva de los actos como hostigamiento?

III. Parámetros desde la perspectiva de la víctima razonable en mujeres.

10. ¿Qué tipos de actos físicos de connotación sexual consideraría de hostigamiento?
11. ¿Qué tipos de gestos de connotación sexual consideraría de hostigamiento?
12. ¿Qué tipos de mensajes de connotación sexual consideraría de hostigamiento?
13. ¿Qué tipos de palabras de connotación sexual consideraría de hostigamiento?

3. Validación de expertos

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Cruz Cuentas, Miguel Ángel José
- 1.2 Grado académico: Doctor en Derecho
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universitario – Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna
- 1.4 Título de la Investigación: Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna, periodo 2019.
- 1.5 Autor del instrumento: NATHALIE CHRISTIE ESPINOZA BELTRAN
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN DERECHO
- 1.7 Nombre del instrumento: MATRIZ SEMIESTRUCTURADA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Tacna 18-3-19


Firma y Posfirma del experto

DNI: 01823923

VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Parihuana Travezaño, Edgar Gonzalo
 - 1.2 Grado académico: Doctor en Derecho
 - 1.3 Cargo e institución donde labora: Jefe de Recursos Humanos – Universidad Privada de Tacna
 - 1.4 Título de la Investigación: Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna, periodo 2019.
 - 1.5 Autor del instrumento: NATHALIE CHRISTHIE ESPINOZA BELTRAN
 - 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN DERECHO
 - 1.7 Nombre del instrumento: MATRIZ SEMIESTRUCTURADA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Tacna 19.09.2019

.....
 Firma y Posfirma del experto

DNI: 43512988

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Flores Alanoca, Jael Angel
 1.2 Grado académico: Doctor en Derecho
 1.3 Cargo e institución donde labora: Corte Superior de Justicia de Tacna
 1.4 Título de la Investigación: Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna, periodo 2019.
 1.5 Autor del instrumento: NATHALIE CHRISTHIE ESPINOZA BELTRAN
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN DERECHO
 1.7 Nombre del instrumento: MATRIZ SEMIESTRUCTURADA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				7	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				x	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					x
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				x	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					x
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: TACNA 18-01-2019



 Firma y Posfirma del experto

DNI: 00482134



VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mamani Huanca, Delia Yolanda
- 1.2 Grado académico: Doctor en Derecho
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universitaria – Universidad Privada de Tacna
- 1.4 Título de la Investigación: Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna, periodo 2019.
- 1.5 Autor del instrumento: NATHALIE CHRISTIE ESPINOZA BELTRAN
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN DERECHO
- 1.7 Nombre del instrumento: MATRIZ SEMIESTRUCTURADA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Tacna 18-3-19


 Firma y Postfirma del experto
 DNI: 00413734



VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: De Amat Peralta Jorge Alberto
 - 1.2 Grado académico: Doctor en Derecho
 - 1.3 Cargo e institución donde labora: Corte Superior de Justicia de Tacna
 - 1.4 Título de la Investigación: Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna, periodo 2019.
 - 1.5 Autor del instrumento: NATHALIE CHRISTHIE ESPINOZA BELTRAN
 - 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN DERECHO
 - 1.7 Nombre del instrumento: MATRIZ SEMIESTRUCTURADA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					✓
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					✓
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Tacna 20-01-19



 Firma y Posfirma del experto

DNI: 00488609

4. Consentimiento informado

DECLARACIÓN VOLUNTARIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con mi firma certifico que me ha sido explicado con claridad la investigación que tiene como objetivo: **Establecer la importancia de la inclusión de la perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019.** He leído y comprendido la información proporcionada y se me han aclarado las dudas que he formulado.

Acepto libremente participar en esta investigación. Comprendo que tengo derecho de rechazar mi participación en la investigación y de dejar de contestar el cuestionario en cualquier momento. Me han informado sobre la confidencialidad de mis datos y de mi derecho a acceder y solicitar mis resultados. Si tengo preguntas acerca de los aspectos éticos del estudio, puedo comunicarme con la investigadora responsable Msc. Nathalie Christie Espinoza Beltrán doctorando de la Universidad Alas Peruanas en Tacna - Perú, al teléfono 986822613.

Reconozco mediante mi firma en este documento el haber recibido una copia del presente formulario para una referencia futura.

Nombre del participante: _____

Municipalidad: _____

Edad: _____

FIRMA

D.N.I.:

Fecha del consentimiento: ____ / ____ / ____

5. Declaratoria de originalidad de la tesis.



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo, **Nathalie Christie Espinoza Beltrán** estudiante del Programa DOCTORADO EN DERECHO de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2014-230339, identificada con DNI: 70005430 con la Tesis titulada:

“La perspectiva de la mujer razonable como elemento constitutivo del hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna, periodo 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Tacna,de.....del 2019

Firma:.....

DNI:.....