

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (EX – ANTE) Y LAS NORMAS
VIGENTES (EX–POST) APLICADAS A LOS TRABAJADORES
DEL REGIMEN LABORAL PUBLICO EN EL
DISTRITO JUDICIAL DE ICA, 2016**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

LAVARELLO PACHECO JAIME ANTOGNOLLI

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

ICA – PERU

2018

ASESOR:

SALAS CALDERÓN, DANIEL FERNANDO

AGRADECIMIENTO:

A los grandes maestros,
entre ellos mi padre,
quien, siendo mis guías
permitieron consolidar
mis objetivos.

DEDICATORIA:

A mis Padres; a mis hermanos, a mi esposa, quienes, como fuente de inspiración, iluminaron mi camino para conseguir el objetivo; cuál es, convertirme en un exitoso hombre de leyes

RESUMEN

El trabajo en mención se encuentra justificado por su contenido transversal de carácter deontológico, al verse involucrado en el desenvolvimiento natural del género femenino que, manteniendo el rango de funcionaria o servidora pública en cualquiera que fuere el ámbito laboral, debería de sentirse protegida por el sistema a través de normas que garanticen un desarrollo adecuado permitiéndole aflorar su real potencial laboral para lo cual se le ha requerido, demostrando eficacia además de eficiencia en la labor encomendada.

En tiempos actuales; mediante los derechos de la mujer, se muestra un escenario favorable en cuanto a la erradicación de toda expresión de violencia en su contra; de tal forma que, el legislador ha creído por conveniente promulgar una ley específica sobre el hostigamiento sexual en la que se ve expuesta mayoritariamente la mujer - no siendo exclusividad de la misma - sino además que involucra una diversidad de género, mostrando implícita la menor presencia del varón como actor pasivo en este tipo de escenario.

De acuerdo a la ley SERVIR 30057 se considera faltas de carácter disciplinario aquellas que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo considerando al hostigamiento sexual como una de ellas , hecho luctuoso cometido por quien ejerce autoridad sobre el servidor civil; así como además, el cometido por el mismo agente, cualquiera sea la ubicación de la víctima sobre el hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública

Siendo la prevención un instrumento idóneo para contrarrestar esa vicisitud, se requiere de establecer un protocolo adecuado para minimizar en su máxima expresión estos embates en sus diversas formas y estilos, impidiendo que esta expresión de violencia no alcance sobre todo a la mujer, quien premunida de sus propios temores no acude a los mecanismos de control establecidos por diversas razones a exponer, alimentado todo ello, por la sensación de impunidad que acarrea el acto, debido a la sutileza del mismo

La estructura se conforma a través del problema de investigación que contiene la descripción y formulación de esta, teniendo en cuenta la problemática general y específicas, además de los objetivos tanto general como secundarios, así como la hipótesis general y secundaria, señalando las variables de estudio, considerando por último la importancia de la metodología de la investigación y las limitaciones de la misma.

El tipo de investigación es básico del nivel descriptivo-explicativo; donde los operadores de justicia, que conformaron la muestra, responden preguntas medibles (encuesta) a través de un cuestionario reflejando la real situación de cada uno de ellos. Se aplicó el método sintético - analítico generalizando los resultados a grupos más amplios, incidiendo también en un grupo pequeño considerando los procesos seguidos en la investigación después de explicar de manera sistemática todo lo utilizado en el trabajo de tesis.

Habiendo recolectado la información se aplicó técnicas de procesamiento de datos llámese: el análisis documental, la estadística y el procesamiento electrónico, de acuerdo al caso.

Por consiguiente, por ser la población pequeña se constituyó en la muestra; integrada por operadores de justicia, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. y que; en consideración a los resultados en función al procesamiento de datos se arribó a la conclusión general, que las medidas de prevención frente al hostigamiento sexual, bien implementadas influyen en el efectivo rendimiento sobre todo de las trabajadoras del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica

El trabajo de tesis se ha desarrollado en 6 capítulos, cuya descripción es la siguiente:

Capítulo I: Se muestra los antecedentes del tema, además de las Bases Teóricas donde se sustenta el carácter doctrinario de la investigación, complementado con el Marco Conceptual

Capítulo II: Esta referido al contenido del Planteamiento del Problema General y los secundarios, y la respectiva Justificación

Capítulo III: Esta dedicado a las Hipótesis tanto General como específicas; como los objetivos en su misma estructura, puntualizando las variables de estudio

Capítulo IV: Se aplica los tipos y diseño de investigación, además de la población y muestra complementada con la técnica de recolección de datos

Capítulo V: Se presentan y se analizan los resultados de la encuesta con su respectivo análisis e interpretación

Capítulo VI: Se lleva a cabo las conclusiones y recomendaciones para finalmente detallar las fuentes de información con los anexos correspondientes.

Palabras claves: las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex - ante) y normas vigentes (ex – post)

Análisis comparativos ante ambas medidas preventivas Influencia en el rendimiento de los servidores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica.

ABSTRACT

The work in question is justified by its transversal content of ethical character. It should be involved in the natural development of the female gender that, maintaining the rank of officer or public servant in any work, that should feel protected by the system through rules that guarantee a proper development allowing you to emerge real employment potential which has required him demonstrating effectiveness as well as efficiency

In current times, arises a positive scenario for the rights of women by eradicating all expression of violence against her; so that, the legislator to believed by suitable to enact a specific law on sexual harassment which is mostly exposed the woman - not being the same exclusive - but also involving a diversity of gender, showing presence of men as passive in this kind of scenario actor implied.

According to the SERVIR 30057 law, disciplinary offenses are considered those that, according to their seriousness, may be sanctioned with temporary suspension or with dismissal, after an administrative proceeding considering sexual harassment as one of them, a tragic act committed by the person exercising authority over the civil servant; as well as in addition, the role of the same agent, whatever the victim's location on the harassment in the hierarchical structure of the public entity

Being the prevention an ideal instrument to counteract this vicissitude is required to establish a proper protocol to minimize at its finest these onslaughts in its various forms and styles, preventing that this expression of violence do not reach especially to women, who premunida from their own fears does not attend the control mechanisms established for various reasons to exhibit all fed by the feeling of impunity that entails the Act, because of the subtlety of the same

The structure is formed through the research problem containing the description and formulation of this, taking into account the general and specific, as well as both general and secondary objectives problems as well as the hypothesis of general and secondary, noting the study variables, whereas finally the importance of the research methodology and limitations of the same.

The type of research is basic descriptivo-explicativo level; where justice operators, who formed the sample, responds to questions measurable (survey) through a questionnaire reflecting the real situation of each one of them. The synthetic method - applied analytical generalizing the results to broader groups, also affecting a small group considering the processes followed in the investigation after explain systematically used in the thesis work.

Having gathered the information data processing techniques applied called: the documentary analysis, statistics and electronic processing, according to the case.

Therefore, as the small population was established in the sample; integrated by operators of Justice, at a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. and that; in consideration of the results depending on the data processing has arrived to the general conclusion, that the measures of prevention against sexual harassment, well implemented affect cash yield above all of the workers of the public employment regime in the Judicial District of Ica

The thesis work has been developed in 6 chapters, whose description is as follows:

Chapter I: shows the history of the subject, in addition to the theoretical Bases where rests the doctrinal character of research, complemented by the Conceptual framework

Chapter II: This refers to the content of the approach of the General problem and the secondary, and the respective justification

Chapter III: This dedicated to the hypothesis both General how specific; as well as the objectives in the same structure, pointing out the variables of study

Chapter IV: Applies the types and research design, population and sample supplemented with the data collection technique

Chapter V. are presented and the results of the survey are discussed in their respective analysis and interpretation

Chapter VI: It carries out the conclusions and recommendations to finally detail the sources of information with the relevant annexes.

Keywords: preventive measures of sexual harassment (ex - ante) and current regulations (ex - post)

Comparative analysis of both preventive measures Influence on the performance of workers in the public labor system in the Judicial District of Ica.

INTRODUCCION

La temática elegida para desarrollar esta tesis, es el hostigamiento sexual laboral y la percepción social que sobre este fenómeno tienen los principales agentes implicados de una forma más directa o indirecta en su prevención y control.

Mi decisión por el tema, nace especialmente por querer descifrar todo lo relacionado con la desigualdad por razón de género, experiencias adquiridas en mis practicas pre profesionales fomentando mi interés por los estudios relacionado a la violencia de género, inclinándome específicamente por el tema del hostigamiento sexual en el campo laboral y; que mejor que la población y muestra sea extraída desde un espacio compatible con mi formación académica, como lo es el ámbito judicial, ya que postulo para obtener el título de Abogado

Para precisar cualquier fenómeno se debe de acudir a un adecuado trabajo de revisión documental en donde prolifera en mayor medida los contenidos de carácter psicológico y jurídico rezagando un poco la perspectiva sociológica.

De acuerdo a esta premisa, el trabajo de investigación pretende ampliar la documentación referente al tema de la prevención sobre el hostigamiento sexual viéndolo desde un enfoque transdisciplinar; es decir psicológico y jurídico, contribuyendo con ello al aporte de conocimientos para mantener unas saludables relaciones interpersonales en los centros de trabajo

Por encima de solamente alcanzar un pretendido conocimiento de objetivos cognitivos propios de la investigación, existe el propósito de difundir la prevención como cernidor básico para anticipar y controlar las posibles inconductas relacionadas al tema en mención, buscando como medida positiva la legitimación social, fundamento sólido que logre justificar la existencia del tema a tratar.

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral especialmente en contra de las mujeres, presupone consecuencias adversas de carácter físico, psíquico,

emocional y social en su ser, trasuntando en un verdadero atentado contra los derechos humanos, viéndose las agraviadas - como actores pasivos-imposibilitadas muchas veces de poder desarrollarse con suma normalidad en su trabajo, pese a que el Estado en su responsabilidad de cuidado, encomienda mecanismos de prevención y atención que garanticen lo emanado por la Carta Magna, como el fiel cumplimiento de su estructura fundamental, como el derecho a ser dignos, a una determinación sexual propia, garantía a la intimidad e integridad personal, a la igualdad y no discriminación, al trabajo, al desarrollo de actividades en un ambiente digno y sano que genere bienestar personal.

La expresión de violencia sexual aun no siendo considerada de exclusividad en contra de la mujer, se supedita a coyunturas de privilegio y mando jerarquizado devenidos por un patrón enmarcado masculinidad tradicional (comportamiento machista) viendo el hostigador a la otra persona con inequidad atribuyéndose la facultad de tratarla de manera diferente y abusiva; todo ello, coludido por patrones de feminidad tradicional, impidiendo con ello rechazar los embates del hostigador por carencia de una conducta poca asertiva y menos empoderada.

Esta tara social considerada en nuestros días como falta –de acuerdo a la legislación vigente- origina efectos nocivos insospechados en el agente pasivo disminuyendo su calidad de vida, producto del menoscabo en su moral y autoestima, perdiendo interés por el sentido de progreso y evolución en su labor a la cual ha accedido; pues, los efectos indirectos se verían también en el incumplimiento de metas y objetivos propuesto por el Estado, debido a que se contaría con una trabajadora ineficaz e ineficiente; generando además, carga y gasto en contra del estado debido a tramites de las partes, llámese denuncias, reclamos, apelaciones, compensaciones o indemnizaciones, entre otros.

Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de la mujer enmarcado en normas y disposiciones de carácter legal buscando la equidad frente a los varones, significa una voluntad del legislador por querer imponer ciertas reglas punitivas como

medidas jurídicas eficaces que incluyan sanciones administrativas; sin perjuicio de las penales que busca proteger a la mujer disuadiendo las inconductas sobre el hostigamiento sexual; adoptando dentro del mismo marco, las medidas de prevención que comprenden programas educativos que capaciten e informen a la población laboral teniendo como fin la sensibilización; como en este caso de función pública, buscando que equiparar la igualdad de condiciones por encima de cualquier condición de género..

Las modalidades de violencia contra la mujer resultan ser más evidentes una más que otras; así tenemos que, la poca consideración objetiva que proviene de la violencia psicológica por su alto grado de invisibilidad -pese a su evidente perfil conductual y de comportamiento que divergen con el normal desarrollo o desenvolvimiento de la persona- resulta poco convincente, en comparación con la violencia física que si es visible.

Por lo mismo, la característica de violencia psicológica resulta ser naturalizada en las relaciones cotidianas con el consentimiento social, sin contemplar que los límites pudieran ser impuestos tácitamente por la acosada, dada su condición de mujer

En el ámbito normativo-administrativo el tema del hostigamiento sexual es visto como una simple falta; no siendo considerado como delito en el ámbito penal, ya que se debería de mostrar algún tipo de lesión física para que tipifique como tal, pese a que mediante los peritajes respectivos se logra demostrar que el hostigamiento sexual es considerado como un delito que no deja huella; aun considerando que, los efectos que acarrea dejan secuelas indelebles en la autoestima del que lo sufre desarrollando por inercia, efectos físicos y psicológicos negativos

De acuerdo a ello; en la medición de su eficacia y eficiencia, siente la falta de incentivo por el trabajo, reduciendo por ello su nivel de producción; tal es así que:

En el plano de la salud, la persona que sufre hostigamiento sexual se ve afectada en su equilibrio emocional presentando cuadros depresivos, sensación de stress, síntomas de ansiedad, deuda de sueño, además de alteración gastrointestinal que ocasiona un malestar genérico; viéndose por todo ello, menoscabada la autoestima de la persona hostigada ocasionándole menos conductas asertivas y dificultando sus relaciones cotidianas.

Con referencia a los derechos humanos: El hostigador no contempla a la otra persona como “igual”, su acto discriminador lo conduce a actuar de manera desigual e inapropiada, desconociendo el derecho ajeno ocasionando con ello, una inequidad entre ambos sexos ya que ellos gozan de los mismos derechos establecidos por la carta magna.

Los encargados de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual no contemplan muchas veces que el índice de quejas es minoritario producto de la inhibición de la afectada por la naturalidad de salvaguardar su dignidad frente a los demás, sintiéndose desprotegida por contravenir la imposición masculina haciéndola sentir como personas que provocan los hechos; ni que decir de la carencia de eficacia de la ley y sus administradores, quienes al resolver estos casos deberían de hacerlo bajo una protección en favor de la víctima; aunándose a todo ello, la poca credibilidad en la función del aparato administrativo que se caracteriza por su lentitud y falta de prevención efectiva y, finalmente el temor de recibir represalias en su trabajo disponiéndole su despido del mismo.

La Legislación con referencia al tema en sí, mantiene el espíritu de la norma que dispone ante todo ello literalmente, la “adecuada y oportuna protección de las víctimas”, acercándolas a la justicia, advirtiendo la severidad a aplicar debido a que menoscaba en una real dimensión el desenvolvimiento de facultades que nunca deberían de ser trastocadas por nadie, deseando la mayor repulsa y sanción a los que contravengan las disposiciones emanadas por el legislador, ya sea de carácter administrativo o penal.

Después de verificar en detalle el espíritu literal de las normas, se advierte que éstas han sido diseñadas de acuerdo a la manifestación o conducta que pudiera presentar el hostigador; ya sea mostrando sus características típicas como la insinuación, el acercamiento corporal o la promesa, además de la coacción o amenaza, sucesos (ex post) que se identifican con las consecuencias y/o efectos; mas no, con lo que pudiera resultar un mecanismo más efectivo; cual es, prestarle una mayor atención a las causas, porque es de ahí de donde se desprenden los hechos posteriores.

Por lo expuesto, si la palabra prevención comulga con el (ex ante), estaríamos disminuyendo en gran medida situaciones que pudieran ser previsibles a través de un anticipo de medidas efectivas y certeras, detalle que conforma la propuesta traducida en conclusión del presente trabajo de investigación; pudiendo reducir con ello, la consolidación de hechos luctuosos.

INDICE

Caratula	-----	i
Nombre del asesor	-----	ii
Agradecimiento	-----	iii
Dedicatoria	-----	iv
Resumen	-----	v
Abstract	-----	viii
Introducción	-----	xi
Índice	-----	xvi
Lista de tablas	-----	xix
Lista de gráficos	-----	xxi
Lista de anexos	-----	xxiii

Anexo N° 01 Matriz de consistencia

Anexo N° 02 Encuesta realizada

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes	-----	01
1.2. Bases teóricas	-----	04
1.2.1 El hostigamiento sexual y su relación con los Derechos Fundamentales	-----	04
1.2.2 Tipos de Hostigamiento Sexual	-----	05
1.2.3 Efectos negativos por el Hostigamiento Sexual	-----	05
1.2.4 Consecuencias por el hostigamiento sexual	-----	07
1.2.5 Marco de protección general	-----	12
1.2.6 Mecanismos de protección específicos y su eficiencia	-----	12
1.2.7 Equilibrio del tema probatorio	-----	14

1.2.8 El empleador y su responsabilidad -----	14
1.2.9 El hostigamiento sexual y su gravedad -----	16
1.2.10 Propuesta sobre mecanismos de protección ideal -----	17
1.2.11 Concepto de hostigamiento sexual -----	22
1.2.12 Elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual -----	23
1.2.13 Manifestaciones conductuales en el hostigamiento sexual -----	23
1.2.14 Funcionarios y Servidores Públicos que incurren en actos relacionados al Hostigamiento Sexual -----	24
1.2.15 Acciones en las medidas de difusión y Prevención en el Hostigamiento Sexual -----	26
1.2.16 Desde el ámbito jurídico -----	26
1.3 Marco Conceptual -----	49

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema -----	51
2.2. Justificación del Problema -----	51

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General -----	53
3.2. Hipótesis Específicas -----	53
3.3. Objetivos: -----	53
3.3.1 Objetivo General -----	53
3.3.2 Objetivos Específicos -----	53
3.4 Variables -----	54

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

4.1. Tipo y Diseño de Investigación -----	55
4.2. Población y muestra -----	55
4.3. Técnicas de Recolección de Datos -----	55

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Resultados -----	56
5.2. Análisis e Interpretación de resultados -----	56

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones -----	68
6.2. Recomendaciones -----	69

Bibliografía

Referencias bibliográficas -----	71
Anexo N° 01: Matriz de consistencia -----	74
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos -----	75

LISTA DE TABLAS

Pág.

TABLA N° 01 -----	58
Pregunta N° 01. Cual consideras más riesgoso ¿El hostigamiento sexual típico o el hostigamiento sexual ambiental?	
TABLA N° 02 -----	59
Pregunta N° 02 ¿En términos cualitativos, cómo consideras las jornadas de capacitación: buena, regular o deficiente?	
TABLA N° 03 -----	60
Pregunta N° 03 ¿Te sientes protegida con la legislación actual, a través de sus normas vigentes?	
TABLA N° 04 -----	61
Pregunta N° 04 Con relación al requisito para el ingreso laboral ¿Se consideró el examen de prueba psicométrica para evaluar la personalidad?	
TABLA N° 05 -----	62
Pregunta N° 05. ¿Consideras que las medidas preventivas (ex ante) pueden contrarrestar el hostigamiento sexual?	
TABLA N° 06 -----	63
Pregunta N° 06. Habiendo sido víctima, ¿por que razones no denunciarías: ¿por represalias, por indiferencia o por pérdida de tiempo?	
TABLA N° 07 -----	64
Pregunta N° 07. Con referencia al hostigamiento sexual ¿lo consideras una falta o un delito?	

TABLA N° 08 ----- 65

Pregunta N° 08 ¿Crees tú; ¿que, a través de la capacitación, los patrones culturales pueden ser desarraigados totalmente en la persona?

TABLA N° 09 ----- 66

Pregunta N° 09. ¿Presientes indiferencia por parte de las autoridades al no activar el protocolo de rigor?

TABLA N° 10 ----- 67

Pregunta N° 10 ¿Las campañas de prevención y difusión, resultan eficaces como para generar eficiencia en el personal?

LISTA DE GRAFICOS

Pág.

GRAFICO N° 01-----	59
Interpretación 01.- El 53% de los encuestados considera que el hostigamiento sexual típico es más riesgoso que el ambiental, quien se mantiene en un 32% y; apenas un reducido 15% considera que ambos son dañinos.	
GRAFICO N° 02-----	60
Interpretación 02.- Un 17% considera que las jornadas de capacitación son buenas; así mismo, un 35% lo considera regular y, un 48% lo considera deficiente.	
GRAFICO N° 03-----	61
Interpretación 03.- Un 32% se sienten protegidos por la legislación, seguido a diferencia de un mayoritario 53% quien no se sienten protegidos y, un minoritario 15% muestra sus dudas al respecto.	
GRAFICO N° 04-----	62
Interpretación 04.- Se concluye que un 06% han sido sometidos a un examen de prueba psicométrica para alcanzar una plaza laboral; ante un 68% quien no fueron sometidos a ese tipo de pruebas y; un 26% fueron sometidos a este requerimiento solicitándole una simple constancia.	
GRAFICO N° 05-----	63
Interpretación 05.- Un 66% confirma que las medidas preventivas (<i>ex ante</i>) pueden contrarrestar el hostigamiento sexual y un 12% quien no da crédito a la medida y; por último, un 22% mantiene sus dudas debido al poco conocimiento de sus efectos.	

GRAFICO N° 06-----64

Interpretación 06.- Un 53% no se atrevería a denunciar para evitar ser víctima de represalias; mientras que un 32% se mantiene indiferente a los hechos y un minoritario 15% no denunciarían por simple desconocimiento.

GRAFICO N° 07-----65

Interpretación 07.- Un 54% indica que el hostigamiento sexual es considerado un delito, mientras que un 32% lo considera como falta y un 14%, percibe que el hostigamiento sexual tiene de ambos.

GRAFICO N° 08-----66

Interpretación 08.- De acuerdo a la tabla un 32% que se puede desarraigar patrones culturales en el hostigador; en contraposición con un 53% que considera poco probable que el actor activo se aleje de sus estigmas negativos y, un 15% muestra sus dudas al respecto.

GRAFICO N° 09-----67

Interpretación 09.- Un mayoritario 53% nos dice que la autoridad responsable no muestra el interés del caso; por otro lado, un 32% confirma que el aparato administrativo resulta ágil al llamado de los interesados y; finalmente un minoritario 15% mantiene sus dudas al respecto.

GRAFICO N° 10-----68

Interpretación 10.- Un minoritario 38% resalta la eficiencia de las campañas de detección, prevención y difusión; mientras que un mayoritario 53% resalta la pobre eficacia de los programas y un 15% mantiene sus dudas al respecto

LISTA DE ANEXOS:	Pág.
Anexo N° 01: Matriz de consistencia -----	75
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos -----	76

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1 ANTECEDENTES

En el contexto sobre la violencia contra la mujer, resulta ser una dificultad que se viene presentando desde los inicios de nuestra humanidad; situación que se ve reflejada en los estampados de la antigua historia siendo muy frecuente evidenciar al homosapiens masculino prendiendo a la mujer desde su cabellera extensa, demostrando que el acto de violencia en contra de ella viene desde tiempos prehistóricos teniendo como partícipe a la sociedad.

Esta problemática que recoge pocos antecedentes a través de tesis de investigación a nivel local y nacional, ha sido estudiada por diversos especialistas como son los juristas, psicólogos, sociólogos y victimólogos; sin embargo, podemos afirmar que la exigencia por querer empoderar a la mujer se origina de la siguiente manera:

- Derechos Políticos de la Mujer, acreditada mediante convención del año 1953;
- En reunión de la OEA se confiere la Discriminación contra la Mujer en el año 1979 en conformidad mediante la Convención Interamericana para advertir, eliminar y corregir actos de violencia en contra de la mujer, llevada a cabo en Belem Do Pará – Brasil, 1994).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Declarativa de Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo llevada a cabo en el Cairo, año 1994
- Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer a través de la Declaración suscrita en Beijing, 1995 y,
- El Convenio de la OIT identificada con el N° 169.

Este tema que desde siempre estaba enmarcado por restringir la importancia del quehacer en la mujer, se viene analizando en la actualidad de manera muy amplia y profunda a través del derecho internacional, toda vez que este tipo de violencia es una forma de discriminación.

Para analizar esta problemática se tienen innumerables documentos, siendo la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” quien es considerado como el más importante; mencionándose en su primer artículo de manera contundente, que la discriminación contra la mujer es toda diferencia, supresión o limitación establecida en el reconocimiento de determinado sexo, que posea como finalidad esencial deteriorar el dogma, agrado o adiestramiento por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la correspondencia del individuo, de los derechos humanitarios y liberaciones primordiales en los contextos políticos, sociales, culturales o en cualquier situación.

De acuerdo a una investigación bajo un estudio de corte transversal denominada “Acoso sexual en la Universidad de Manizales-Colombia 2008”, se sustrajo conclusiones como que el acoso sexual es una agresión a los derechos fundamentales y que; no obstante en resultados, no tiene una frecuencia tan alta comparado con otros estudios, sí constituye un problema en el cual se debe intervenir.

Así mismo, en el proyecto de tesis denominado “Acoso sexual en el trabajo” llevado a cabo por la Facultad de Psicología de la Universidad de la Republica de Montevideo con fecha de Noviembre 2015, nos muestra el enfoque por conocer la vivencia de las mujeres, en las diferentes formas de acoso sexual laboral y; como en condición de víctimas, sobrellevan o sostienen esa experiencia, cómo reaccionan frente a ese fenómeno, como miden las consecuencias y su influencia frente a la representación de género en esa vivencia.

Teniendo como antecedente la Tesis denominada “El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control” presentada por Rocío Pérez Guardo para optar al grado de Doctora por la Universidad de Valladolid 2013., nos muestra como sistematizar y ampliar la información existente sobre el acoso sexual laboral considerándolo como un importante problema social, impidiendo que los individuos se conviertan en miembros no aceptados garantizando sus derechos en los grupos y/o comunidades sociales en las que deberían de integrarse

Con el propósito de cambiar parte de nuestra historia tenemos la enorme tarea de erradicar toda situación que traiga como consecuencia la inferioridad de la mujer; estas medidas obligan a los pueblos que, con el fin de garantizar su adecuada protección, corrijan la discrepancia existente y, que además se debe causar la igualdad objetiva de las mujeres en las distintas disposiciones.

El objetivo primordial de la Convención Interamericana es prevenir, a la vez que sanciona y erradica todo acto de violencia en contra de la mujer, evento suscrito en el país llanero; quien tiene como propósito primordial dar las bases para lo que hoy en día conocemos como la ley que rige la violencia en contra de la mujer y la familia. Cuando nos referimos a violencia hacia la mujer consideramos a todos los involucrados tanto del seno familiar como la comunidad en general.

1.2 BASES TEORICAS

a. Aspectos teóricos del estudio. Variable Independiente: Las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante)

1.2.1 El hostigamiento sexual y su relación con los Derechos Fundamentales

El Hostigamiento Sexual es la conducta física o verbal reiterada o no, que vulnera la libertad en el aspecto sexual del ser humano

El hostigador se vale de su posición prelativa o mediante su autoridad, generando una situación que le dé ventaja para insultar, humillar y hacer sentir menos a la víctima.

El hostigamiento sexual atenta contra los derechos fundamentales de la persona encontrándose conculcado en la Carta Magna como:

- Garantía para su Dignidad
- Libertad sexual invulnerable
- Derecho a la Intimidad
- Integridad personal como medida fundamental
- Derecho a una vida libre sin violencia
- Derecho a la igualdad y sin discriminación
- Tú Derecho al trabajo y a la formación del mismo.
- Derecho al desarrollo de actividades en un ambiente digno y adecuado que genere bienestar personal.

1.2.2 Tipos de Hostigamiento Sexual

- Hostigamiento sexual típico.- Se presenta cuando el actor activo se vale de una posición de privilegio o autoridad, generándose una ventaja, con el fin de hostigar sexualmente al actor pasivo
- Hostigamiento sexual ambiental.- Este hecho se da cuando no existe orden prelativo entre las partes, pero que ocasiona prejuicio al afectado, generándole sensación de intimidación hostilidad y hasta humillación en contra del afectado

1.2.3 Efectos negativos por el Hostigamiento Sexual

- En cuanto a derechos vulnerados: concierne a lo humano, a lo laboral y al aspecto sexual
- Dificultades en la salud física : apneas, indigestiones gastrointestinales, tensión y rigidez muscular, cuadros de alergia
- Quebrantamiento de la salud mental : stress, cuadro depresivo, sensación de ansiedad, desgano, desinterés, desesperación, intolerancia, agresividad, autoestima disminuida
- Repercusión en el trabajo : desarrollo profesional ineficaz, discriminación y segregación ocupacional, disminución de la improductividad y baja calidad del trabajo
- Desarrollo en la economía: inestabilidad laboral, discriminación y marginalidad, pérdida de beneficios sociales, nivel de calidad de vida disminuido

- Conflictos en la familia : Relaciones Interpersonales deteriorada, falta de empatía, carencia de identidad, inseguridad y divergencias
- Nivel de vida : totalmente disminuida por carencia del empleo

La autoridad del trabajo deberá ser muy observadora de esta enfermedad laboral percibiendo de que; síntomas como la alteración de carácter, cambio de personalidad, sentimiento de culpa, fracaso, apatía, conductas violentas y estado de permanente crispación de la agraviada con los que le rodean, son indicios razonables para aducir de que el acto pasivo viene sufriendo los efectos de este mal, debiendo - previa denuncia- ser sometido a un tratamiento psicológico llevando a cabo investigaciones que establezcan el origen de su problema, desde un punto de vista, tanto endógeno como exógeno, detectando el daño causado, así como el perfil conductual del agresor, que servirá para prevenir la consumación de cualquier otro hecho delictuoso bajo esa modalidad.

El agresor se manifiesta algunas veces como un sujeto agresivo –aunque no siempre- además de polémico, con carencia de sentimientos de culpa para encarar situaciones, que le sirve para eludir su responsabilidad y, contradictoriamente muestra ser un hostigador sistemático frente a sus compañeros de labores

1.2.4 Consecuencias por el hostigamiento sexual

De acuerdo al Organismo Mundial que rige la Salud (OMS), la violencia en el centro laboral es considerada actualmente, una de las causas principales de muerte y lesiones en todas las partes del orbe.

El hostigamiento sexual queda poco asociado a la violencia, sobre todo en el aspecto físico, permaneciendo por ello alejado del típico suceso grave para percibirlo como expresión de maltrato psicológico; siendo el mismo, un fenómeno antiguo aceptado como rasgo cultural; en la cual, la violencia pasaría a ser un requisito o forma del proceso de dirección y supervisión patronal.

A partir de la década de los ochenta y, visto desde un enfoque científico se exponen algunos avances de la investigación que los psicólogos especializados en tema laboral Leymann y Gustavsson muestran a la humanidad con resultados alarmantes, entre los que se encuentran altas tasas de suicidios originados por episodios de violencia psicológica en el espacio laboral, siendo evidente sobre la magnitud real del problema. Así, se mostró estadísticamente en el año 1988 que, la violencia y el acoso afectaban a un 15% a los finlandeses, 14% en Inglaterra y Holanda, 12% a los suecos, 11% a los belgas, 5% a los españoles y 4% en Italia y Portugal [1].

La consecuencia por este tipo de violencia compromete de manera integral todo lo que tiene que ver con el buen funcionamiento psico somático del ser, ocasionando el aumento de enfermedades diversas que ocasionan un incremento del ausentismo laboral que

(1) Leymann y Gustavsson. (1976) "Violencia psicológica en el lugar de trabajo". Canadá. Estudios Explorativos. I lus la revista nro. 36

se mantiene relacionado con problemas de salud; motivo por el cual, el presente trabajo de investigación se direcciona a la regulación de la materia en forma específica mediante la respectiva legislación.

- ❖ **A nivel psíquico**, los síntomas se presentan de manera diversa, mediante la ansiedad, miedo acentuado y continuo, sensación de amenaza, inestabilidad, desequilibrio emocional, depresión, angustia, agresividad, insomnio, baja autoestima o apatía. La ansiedad que manifiestan sobre todo en jornada laboral, pudiendo generalizarse a otros ámbitos de su vida.

Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, pudiendo afectar la concentración y capacidad de atención.

Estos actos o repercusiones pueden devenir en el desarrollo de comportamientos colaterales como vías de escape generándose drogodependencias y otras adicciones, conduciendo a patologías más graves o agravando problemas preexistentes, encaminados a verse frente a cuadros depresivos graves, con trastornos de carácter psicóticos o paranoides que incluso pueden conducir al suicidio.

- ❖ **A nivel físico**, Se pueden presentar diversas patologías de carácter psicosomático, llámese dolores - especialmente de cabeza- y alteraciones funcionales (tensión muscular) y hasta alteración orgánica (migraña, gastralgia, reacciones alérgicas) etc.
- ❖ **A nivel social**, el afectado muestra insensibilidad e hipersensibilidad a la crítica, sintiendo desconfianza de todo y mostrando una conducta de aislamiento, retraimiento y, por otro

lado, se muestra agresivo, violento y hostil con sensaciones rencorosas e ira, deseando venganza en contra del agresor, conductas típicas del inadaptado social.

- ❖ **Sobre el rendimiento:** Una de las amenazas que se presenta en el centro laboral, es la carencia de empatía y compañerismo, problema que afecta el desarrollo de la trabajadora, debido a la distorsión de la comunicación y colaboración que debe de primar entre todos los trabajadores, generando dificultades en cuanto a ese rubro; disminuyendo por ende , la cantidad y calidad de trabajo desarrollado por la afectada, teniendo como un posible efecto el aumento de ausentismo injustificado o no de la persona

Toda lo expuesto generado por la participación laboral de una persona desmotivada e insatisfecha en sus expectativas, no hace más que generar un ambiente hostil asociado al sufrimiento, que sin duda va a mermar sustancialmente el óptimo rendimiento que debe de caracterizar a todo buen trabajador. Por lo mismo, la renuncia ante una situación laboral inestable, se presenta como opción válida para superar su drama; pero, la difícil situación de inestabilidad laboral, hace desistir la opción, a sabiendas de que la decisión se ha inclinado por el mal menor.

- ❖ **Sobre el clima social:** Encontramos que se podrían trastocar distintos conceptos o cualidades como la unión, la colaboración, la cooperación, el espíritu de cuerpo, la solidaridad, la causa común, la identidad; por todo ello, la calidad de las relaciones interpersonales que señalan el clima social en una organización de trabajo, se verían afectadas ante la presencia de este tipo de problemas.

❖ **Sobre la accidentalidad** : De acuerdo a ciertos datos estadísticos, se incrementa la posibilidad de accidentes debido a un clima laboral inestable, ocasionando accidentes ya sea involuntarios e incluso voluntarios; ya sea por negligencia o descuidos,etc

❖ **Sobre el entorno familiar-social:** Es muy posible que el entorno en mención se vea afectado, puesto que la persona dañada con todo los estigmas contraídos en el centro laboral lo trasladara al seno familiar contaminando el entorno producto de los efectos del estigma; ya que una persona resentida, sin motivación, con carencias de expectativas y sin deseos de trabajar, las posibilidades serán mínimas de poder transmitir sentimientos positivos a sus seres queridos y la sociedad, pudiendo ser un motivo para acudir a un especialista en salud mental.

❖ **Sobre la comunidad:**

Se presenta un fuerte impacto económico como la pérdida de fuerza laboral, costes de asistencia por enfermedades, recuperación, rehabilitación, y hasta costes de las pensiones de invalidez, etc.

El stress laboral puede ser una de las consecuencias que se origina del hostigamiento sexual, no siendo la causa exclusiva o particular, debiendo diferenciar esta, con el fin de discriminar los efectos del mismo; pues, en esencia, el hostigamiento sexual tiene su origen en las relaciones interpersonales distorsionadas con rasgos de carácter sexual estableciéndose en cualquier ámbito y con distintos individuos, teniendo mayoritariamente como víctima a la mujer.

Una característica que identifica esta falta, es que el hostigador recurre a su nivel jerárquico, ya sea en condición de jefe, asesor, encargado, etc. valiéndose de su empoderamiento y prelación como arma para someter a la víctima, recurriendo incluso hasta la fuerza física para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

En el Perú, el hostigamiento sexual ha sido mínimamente abordado; motivo por el cual el análisis en muestra, busca enriquecer el fortalecimiento de los derechos fundamentales y pautas básicas mediante las cuales se construyó la teoría jurídica en el ordenamiento legal peruano, buscando que acentuar las fortalezas y potenciar las debilidades que el sistema jurídico nuestro ofrece, enriqueciendo un marco legal que prevenga, regule y sancione el hostigamiento sexual en el espacio laboral.

Si verificamos que la legislación nuestra considera el centro de labores como un ámbito de desarrollo social; dentro del cual, el surgimiento de conflictos debería de importar mucho; se propondría, la adecuación de mecanismos de protección que enfrenten esta nueva forma de violencia en el trabajo, enmendando cierta deficiencia en el contenido del espíritu de la norma, que conlleva al debilitamiento de la misma, por su poca idea de información, sensibilización y; sobre todo, educación en prevención para este tipo de violencia.

De acuerdo a lo manifestado y dentro de un desarrollo económico y social urge atender de manera íntegra y eficiente los nuevos retos, como es el caso del hostigamiento sexual en el trabajo

1.2.5 Marco de protección general

Los efectos psicológicos proveniente del hostigamiento sexual son de carácter pluriofensivo, siendo la dignidad el principal valor afectado relacionado al trabajo, la integridad, la elección a un libre desarrollo con su consecuente bienestar, el buen estado de salud, la intimidad como respeto a su interioridad, el honor y; otros, que podrían ser vulnerados en cada caso concreto.

Tal como reconoce el Tribunal Constitucional, dentro del sentido integral de lo que es el trabajo como base de bienestar social y medio de realización del ser, identifica este legado de manera indisoluble con el trabajador y; debido a ello, genera la acción de la misma, acompañada de manera holística, con las facultades éticas, conductuales, morales y de intelecto, además de las físicas.

De acuerdo a ello; el hostigamiento sexual genera el debilitamiento de dicho bienestar, siendo función del legislativo generar el desarrollo de un marco de protección propicio y adecuado que enfrente a la violencia en todas sus manifestaciones, garantizando a través de los derechos constitucionales que ninguna relación laboral se vea limitada al extremo de desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

1.2.6 Mecanismos de protección específicos y su eficiencia

Lo manifestado por Richman, [2] en cuanto al impacto de los mecanismos de protección *ex post*, demuestra la poca eficacia que logra generar en cuanto a la eliminación del hostigamiento sexual. Considerando la existencia de políticas de prevención (*ex ante*) como estrategia relevante para hacerle frente.

(2) Richman. Op. cit.; 2001. pp. 347-366.

En forma genérica, nuestra carta magna garantiza el derecho de los trabajadores a su dignidad, protegiendo su integridad y salud. Sin embargo; nuestra legislación al respecto, - de acuerdo a lo manifestado por Blancas- , es sumamente precaria.

En cuanto a la violencia en general y sus determinadas formas de hostigamiento sexual, la legislación no constituye un mecanismo eficaz para enfrentar la violencia en el trabajo, al no establecer medidas o políticas de prevención que estén direccionadas a riesgos distintos a los físicos.

Visto el acoso psicológico, como modalidad del hostigamiento sexual, importaría más el énfasis en el acto conformado que en la sistematicidad del mismo; aun con la potencialidad dañina derivados de esto. Ya que, implica que cierta conducta que pudieran parecer inocuas, adquieren un matiz perverso al ser ejercitadas.

Una legislación contra el hostigamiento sexual no solo debe brindar información a los subordinados de un espacio laboral; sino además, comprometer a los evaluadores de las normas en sí. Sin embargo; mientras no se defina con claridad el contenido de las mismas, la figura jurídica resulta inconclusa, ocasionando incertidumbre para configurar la gravedad y naturaleza de los actos.

Tradicionalmente, el tema de la salud en el trabajo ha sido asociado al aspecto físico de la trabajadora y; debido a ello, la reglamentación se ha desarrollado bajo esta premisa. No obstante, *«El alcance de la idea de seguridad en el trabajo no se limita a las reglas técnicas tendentes a prevenir o a reparar las lesiones físicas que puede ocasionar el trabajo, sino que se extiende a todos los aspectos de la existencia biológica del trabajador»*.

Argumento validado por Alain Supiot [3]

1.2.7 Equilibrio del tema probatorio

La distribución tradicional y estricta en la carga de la prueba deberán ser efectuadas por la trabajadora agredida mediante los distintos medios probatorios que considere pertinentes, cuya probanza importaría una carga excesiva para la parte afectada.

En Perú, tanto para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual como para evaluar la gravedad de la conducta, se ha identificado criterios a utilizar con el objeto de remediar las diferencias de percepción. Así, para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, se hace referencia al criterio de razonabilidad o discrecionalidad, reiterancia y poniendo atención en el género, las cualidades, trayectoria laboral, personal y situación jerárquica del agresor.

1.2.8 El empleador y su responsabilidad

En conformidad con las distintas investigaciones psicológicas y; de acuerdo a la legislación comparada sobre el hostigamiento sexual, este, tiene como sujeto activo al empleador o representantes. Asimismo, desde el enfoque psicológico y jurídico, el planteamiento en cuanto a los hechos, apunta a la responsabilidad solidaria del empleador, cabiendo la posibilidad de desvirtuar los mismos, pudiendo este, eludir su responsabilidad como sujeto activo, bajo argumentos certeros y confiables.

Con respecto a los actos de hostilidad y la sanción establecida; el legislador ha creído por conveniente mencionar literalmente a través del artículo 28 del D.L. 276 el incurrir en acto de inmoralidad, pudiendo el actor hacerse acreedor a sanciones como:

(3) Supiot, Alain. Crítica del derecho del trabajo. Madrid, España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 1996

- a) Amonestación en forma verbal o escrita;
- b) Treinta días de suspensión sin goce remunerativo;
- c) Doce meses de cese temporal sin remuneración alguna y,
- d) Destitución definitiva

Antes de la modificación introducida dentro de la Ley denominada de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (27942), el TUO de la Ley reconocida como de Productividad y Competitividad Laboral, consideraba el despido ante un acto de hostilidad equiparable al hostigamiento sexual. En dicho contexto, no especificaba si se hacía referencia al chantaje sexual o si también se contemplaba los actos entre jerárquicos en el mismo orden prelativo, alcanzando responsabilidad al empleador en cuanto al efecto de los mismos sobre la vigencia de la relación laboral.

Al respecto, Blancas opina en su comparación; que, el enunciar el hostigamiento sexual como acto hostil parecía limitar la figura hacia el chantaje sexual. No obstante, en coincidencia con Serna Calvo [4] confirma que el acoso sexual genera innegables perjuicios no solamente a la salud e integridad física; sino además, a la moral del trabajador, cuya prevención está enmarcada dentro de los deberes del empleador con relación a la higiene y seguridad en el trabajo, concluyendo que *«podría válidamente considerarse encuadrado dentro del acto de hostilidad del empleador referido al hostigamiento sexual, aquel acto cometido por compañeros de trabajo del sujeto pasivo, siempre que se pueda acreditar que el acoso fue posibilitado por la ausencia de medidas preventivas o correctivas adoptadas por el empleador»*.

(4) Serna Calvo, María del Mar. Acoso sexual en las relaciones laborales. Revista Relaciones Laborales en América Latina. Montevideo 1994

No obstante; de acuerdo a lo manifestado, queda evidente, la falta de certeza en cuanto a la función legisladora de protección, operando solamente en contra de la afectación del trabajador, mostrando un debilitamiento debido a la escasa legislación que bien implementada pudiera ser de utilidad para encarar el hostigamiento sexual.

1.2.9 El hostigamiento sexual y su gravedad

La causal de destitución por hostigamiento sexual se encuentra regulada en el ordenamiento actual encontrándose prelativamente en el escalón del rubro por faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria de acuerdo a las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, y el presente reglamento interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente como en el caso del inciso e relacionado al acosar moral o sexualmente.

No obstante, su falta de mención expresa tipificada como delito; por si, las conductas hostigadoras revistan gravedad extrema, no impediría que se constituya un incumplimiento a la buena fe laboral, ni a las obligaciones de trabajo y, en los casos que corresponda al Reglamento Interno de Trabajo.

Por cierto, el hostigamiento sexual de acuerdo a su dimensión y daño, se podría considerar como un acto de violencia grave, alcanzando el merecimiento a causal de destitución, sin perjuicio de acudir a vías alternas como la civil mediante proceso sumarísimo, en exigencia por pago de indemnización económica.

En concordancia, si bien su carencia de tipificación no es óbice para que los actos del hostigamiento sexual queden de ser sancionados; la ausencia de regulación específica, necesariamente implica abordar el tema en mención de manera frontal, reforzando una legislación que eluda recurrir a aplicaciones supletorias de norma; evitando con ello, la merma de legitimidad del derecho de los posibles trabajadores afectados, garantizándoles un ambiente de trabajo adecuado y sobre todo saludable en todos los aspectos. Por otro lado; los actos que conforman el hostigamiento sexual, podrían no revestir la gravedad suficiente para ameritar una sanción tan drástica como la destitución; siendo elementos esenciales para corroborar el hecho, la sistematicidad de la conducta, la potencialidad de los efectos y la intencionalidad; aun teniendo en cuenta, que la reiterancia no es relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual; sin embargo, podría ser esta, considerada como un elemento indiciario que coadyuve a constatar el acertado perfil conductual del presunto hostigador.

1.2.10 Propuesta sobre mecanismos de protección ideal

Presentada la nueva manifestación de violencia sobre el hostigamiento sexual en Europa, se ejecutan los primeros mecanismos de protección, como que en Suecia se dispone la Ordenanza para la Victimización en el Trabajo, en Bélgica se confirma el acta con relación al acoso moral y sexual y, en Francia se hablaba sobre la modificación en el código Francés, sin considerar alguna legislación específica; sino más bien, era contemplada bajo ordenamientos de carácter genérico relacionados a discriminación, salud, ambiente y seguridad en el trabajo.

Las medidas preventivas apuntan a evitar el fenómeno o suceso no deseado, siendo considerado un mecanismo de protección **ex ante**, en contraposición con la reparación del daño y respectiva sanción al agresor haciendo referencia a mecanismos de protección **ex post**.

En nuestra legislación, el mecanismo antecesor de prevención (*ex ante*) es la que menos atención recibe; puesto que, para que se requiera la preferencia del caso, es necesaria la suficiente posibilidad del efecto; todo lo contrario a los mecanismos reparadores que disuaden a destiempo mediante sanciones establecidas en la norma (*ex post*)

La prevención, visto como una herramienta que conduce a evitar la presencia o el desarrollo en plenitud del fenómeno, amenguaría la posibilidad de requerir mecanismos de protección *ex post*; que aun, siendo necesarios para evitar la consolidación del mal, se ha demostrado su poco impacto en la reducción del daño o en minimizar la agresión, estando frente a la situación en curso, con la consabida espera de que el problema se agrave justificando la adopción de este tipo de medidas, procreando riesgos de orden psicosocial en el seno de la organización, agravando la situación ya existente.

En concordancia con lo manifestado, una política de prevención en contra del hostigamiento sexual debería preferir una aproximación preventiva al fenómeno (*ex ante*), considerando medios de reparación y sanción adecuados a la problemática específica; además de difundir temas relacionados como el derecho a un ambiente saludable e información sobre conductas adecuadas, evitando incurrir en ilícitos que ocasionen daño psicológico y, de acuerdo a ello, dar cumplimiento con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Pruebas psicométricas para evaluar la personalidad
- b) Prueba del polígrafo
- c) Incentivar las medidas de prevención a través de medios tecnológicos que certifiquen de manera fehaciente cualquier suceso anómalo que vulnere lo establecido
- d) Evitar las sesiones de información (objetiva), brindando capacitación académica con jornadas especializadas y de actualización, bajo una metodología puramente constructivista (subjetiva)
- e) Equilibrar el tema probatorio en favor de la agraviada
- f) Contemplar medios de protección, sometiendo al agresor a terapias psicológicas ambulatorias
- g) Adecuar medidas resarcitorias en favor de la agraviada garantizándole su adecuado equilibrio emocional.

Con relación al tema en mención, dentro de lo establecido en la legislación actual vigente, se carece de una regulación que especifique en cuanto a las medidas preventivas (*ex ante*) en contra del hostigamiento sexual, lo cual no significa la inexistencia por un vacío legal.

En el marco de la constitución y, bajo el amparo de los derechos fundamentales del trabajador; estos, sean específicos o no, son vistos como un manto protector para el desarrollo del concepto.

En grado superlativo y, de acuerdo al articulado 23 de la Carta Magna del Perú, refiere de forma expresa que *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

Se sigue entonces que el ordenamiento laboral peruano contempla mecanismos generales y específicos de protección; además de la Constitución, la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (27942) y su reglamento mediante el D.S. 010-2003-MIMDES, la Directiva N° 003-2009-CE-PJ sobre el procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual chantaje y/o acoso sexual de aplicación en todos los órganos del Poder Judicial a nivel nacional.

Así, mediante el análisis en la legislación laboral de la actividad pública, se propone llegar a una propuesta de regulación sobre la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (27942).

b. Aspectos teóricos del estudio. Variable Dependiente: Las normas vigentes (ex – post)

Siendo cierto que el hostigamiento sexual comprende un tema de actualidad; en los países de la región, su consideración resulta muy incipiente, careciendo la mayoría de una legislación exclusiva o específica; siendo los fallos jurisprudenciales escasos, no contemplando temas de negociación colectiva en sus contenidos.

En el tiempo actual, no se ve el contenido como un fenómeno nuevo; por el contrario, el término de "acoso sexual" pese a ser interpretado como sinónimo de modernidad, la realidad nos indica que es tan antigua, que aparece desde que la mujer se incorpora al plano laboral, siendo todavía mayoritariamente afectada por tales estigmas, debido a motivaciones

culturales asignadas a un determinado rol social el cual se manifiesta en una relación de poder desigual, presentando en todo momento a la mujer en situaciones desventajosas; siendo el hostigamiento sexual, una de esas manifestaciones.

En el ámbito laboral se le relaciona a una problemática estrechamente compatible con los derechos fundamentales como el derecho a no verse discriminada por su sexo y la invulnerabilidad a su intimidad, garantizando el debido respeto a sentirse digna en todo momento y circunstancia.

En esencia; se manifiesta que el hostigamiento sexual es conceptualizado como un acto ilícito pluriofensivo, capaz de vulnerar -además de los ya referidos- el derecho a sentirse segura y con salud en el trabajo y, de manera específica el derecho a la libertad sexual.

En cuanto a la salud de la hostigada sexual, se ha comprobado el daño psico somático, presentando cuadros angustiantes, sensación de temor, depresión, falta de seguridad, autoestima disminuida, etc., incidiendo en menor rendimiento y generación de ausentismo. Esta situación desfavorable repercute, sobre la empresa o centro de trabajo, ocasionando costos que, de acuerdo a diversos estudios realizados son de estimable consideración, además del deterioro de imagen, etc.

Estos comportamientos y actitudes no resultan fácil de reconocer, debido a que la intención del hostigador en su primera fase es una verdadera Incógnita, su cuota de poder en la escena le permite disfrazar su intención; y, si algo percibe la hostigada que existe la intención de recibir un daño o mal, es la sensación estresante que vive.

Ante estas hechos, la hostigada no encuentra una solución como para adecuarse a su entorno social, no sabiendo controlar su propia reacción emocional que le ocasiona dicho proceso, se inclina por la

condescendencia con la finalidad de eludir conflictos mayores, temiendo de sí mismo a experimentar una reacción violenta.

Finalmente, se presenta la patología propia del stress que se convierte en crónico, agravándose en forma ascendente, producto del efecto del fracaso y en el descontrol por la ansiedad.

1.2.11 Concepto de hostigamiento sexual

Es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos no deseados o rechazados por la persona afectada, quien al ver vulnerada su dignidad como parte de los derechos fundamentales se ve habilitado de hacerlos prevalecer. Se le identifica también como chantaje sexual o acoso sexual

La Ley en mención mantiene dentro de su espíritu normativo el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual dentro de un ámbito laboral producido en relación de autoridad o dependencia.

Así mismo, está presente cuando el acto es realizado por personas que no manteniendo un rango superior a la afectada, ocasionan un ambiente hostil en el espacio laboral, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación u hostilidad.

Se considera como hostigador a la persona o actor activo -varón o mujer- que realiza un acto de hostigamiento sexual, en contra de la voluntad de otra persona denominado actor pasivo u hostigado, quien sería la víctima.

1.2.12 Elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual

- ❖ El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual; mediante el cual, la víctima se somete, manteniendo o modificando su condición laboral.
- ❖ La víctima rechaza los actos de hostigamiento sexual generando que al tomarse decisiones, resulta ser afectada directa con relación a su situación laboral.
- ❖ El hostigador, mediante su conducta, sea explícita o implícita, que resulte afectar el rendimiento laboral de una persona, ocasionándole un ambiente intimidatorio, de hostilidad y ofensivo.

1.2.13 Manifestación de conductas en el hostigamiento sexual

- ❖ Promesa expresa o tácita a la acosada brindándole un trato de prioridad de acuerdo a su situación actual o futura a cambio de un favor sexual.
- ❖ Amenazas y advertencias exigiendo un comportamiento no deseado por la acosada, atentando por ello, en su condición de mujer digna.
- ❖ Uso de lenguaje inapropiado con términos de connotación sexual, llámese insinuaciones y proposiciones, gestos de obscenidad o exhibición mediante visualizaciones de contenido sexual, que dañen la sensibilidad de la víctima a través de actos hostiles, degradantes y de ofensa.
- ❖ Rozamientos y acercamientos corporales de naturaleza sexual que resulten incómodas y ofensivas, generando rechazo por parte de la víctima

- ❖ Reacción mediante un trato hostil y de ofensa por parte del hostigador al sentirse rechazado por la víctima.

1.2.14 Funcionarios y Servidores Públicos que incurren en actos relacionados al Hostigamiento Sexual

De acuerdo a la ley de ética de la función pública, las sanciones se aplicarán según las disposiciones expuestas:

Las sanciones pueden ser:

- Amonestación
- Suspensión
- Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.
- Resolución contractual
- Destitución o despido.

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

- Infracciones leves: Amonestación, suspensión y/o multa.
- Infracciones Graves: Resolución contractual, destitución, despido y/o multa.

De los criterios para la aplicación de sanciones

La aplicación de las sanciones se realizará teniendo en consideración los siguientes criterios:

- El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública.
- Afectación a los procedimientos.
- Naturaleza de las funciones desempeñadas así como el cargo y jerarquía del infractor.
- El beneficio obtenido por el infractor.
- La reincidencia o reiterancia.

De las sanciones aplicables a los empleados públicos

La aplicación de las sanciones se efectuarán de acuerdo al vínculo contractual que los empleados públicos mantengan con las entidades de la Administración Pública, de conformidad con las personas que mantienen algún vínculo laboral:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, hasta por un año.
- c) Destitución o Despido.

Las sanciones aplicables a aquellas personas que desempeñan Función Pública y que no se encuentran en el supuesto del inciso anterior:

- a) Multa y,
- b) Resolución contractual.

Con respecto a la falsa queja por hostigamiento sexual; si esta es declarada infundada mediante resolución firme, el perjudicado queda facultado para interponer la acción judicial correspondiente, debiendo dentro de la misma de probar el dolo, nexos causal y daño establecido en nuestro Código Civil, buscando ser indemnizado.

Las Instituciones públicas mediante su oficina de Recursos Humanos mantendrán dentro de sus respectivos ámbitos una adecuada política interna que se ocupe de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual; adoptando medidas propicias a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza; coordinando con los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo, el Mindes y el Minedu, siendo estos los comprometidos a promover la difusión mediante campañas a nivel nacional.

1.2.15 Acciones en las medidas de difusión y prevención en el Hostigamiento Sexual

- Comunicar a todo el personal sobre la existencia de una política preventiva y sancionadora sobre el hostigamiento sexual, mostrando información completa, asequible y de fácil comprensión.
- Difundir campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral, mediante estrategias adecuadas como: buzón de sugerencias, encuestas de opinión, entre otras.
- Colocar en lugares visibles información sobre cómo proceder para llevar a cabo una denuncia sobre el tema.
- Capacitar al personal mediante talleres y módulos itinerantes buscando que promover la toma de conciencia, generando cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- Coordinación con los entes del gobierno y las entidades no gubernamentales para desarrollar acciones afirmativas relacionadas a la prevención sobre la violencia de género y del hostigamiento sexual.

1.2.16 Desde el ámbito jurídico

En el devenir del tiempo y; con la finalidad de poder garantizar un reconocimiento en favor a los derechos de la mujer, se han refrendado diversos documentos que perennizan la importancia de su actuación en cualquier espacio que fuere, dando muestras de real capacidad; por lo cual, cualquier resquicio que atentara

contra su vulnerabilidad, despertaría una natural respuesta de reivindicación a manera de reconocimiento; por lo cual, el pueblo le encomienda al legislador que perennice su expresión de reconocimiento a través de sendos documentos ya sean declarativos o constitutivos en el ámbito internacional como local.

a) Ámbito Internacional

❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos

Considerando a la libertad en su concepto más amplio, además de la justicia y la paz como pilares en el mundo, se reafirma a través de la carta los derechos fundamentales como ente prioritario compuesto por la dignidad, el sentido valorativo de la persona humana y la igualdad como derecho inalienable tanto en el hombre como en la mujer.

En concordancia; delimito los contenidos más sustanciosos relacionados con el tema como:

El comportamiento entre todos los seres humanos debe de ser fraternal y armonioso, por haber nacido en libertad e igualdad tanto como seres dignos, resaltando el derecho a la vida, a ser libres y a sentirse seguros en todo momento a la libertad y seguridad de su persona.

Cuando se logra advertir que sin distinción alguna, todos son protegidos por la ley; adquiriendo además de igualdad, la total erradicación de la discriminación; estaríamos diciendo ante todos que, nuestras garantías y derechos constitucionales nos aseguran una vida digna pudiendo acudir a los tribunales ante alguna vulnerabilidad.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias tanto a su honra como a su reputación, siendo protegido por la ley contra tales ataques.

Con respecto al derecho al trabajo; todo ciudadano puede decidir a libre elección del mismo, bajo condiciones que sean favorables y considerando la protección contra el desempleo.

❖ Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía.

La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana constituyen el primer documento referido a la igualdad jurídica y legal de las mujeres en relación a los hombres.

Desde los albores de la humanidad se bosquejaba un interés inusitado por querer demostrar que, la inequidad carecía de razón alguna, a pesar que la preferencia sostenida por los hombres no mostraba lo contrario, como que a fines del siglo XVIII en plena Revolución Francesa, la asamblea constituyente de ese país, redacta un documento de exclusividad en género como lo fue la Declaración de los Derechos del Hombre.

Debido a ello; y obviando reconocer su participación en la Toma de la Bastilla por el que han luchado, surge un personaje que la historia la identifica como Olympia de Gouges, escritora y heroína francesa, considerada como precursora del Feminismo, siendo su verdadero nombre Marie Gouze, mujer que busca reivindicar en forma definitiva

la presencia del género, a través de ese acontecimiento histórico escribiendo un documento no oficial que le denomina la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, acción que le valió pasar a la historia de los derechos humanos; ya que, en su esencia evitaba que la discriminación las volviera a ocupar tareas exclusivamente domésticas o alcanzar espacios ya sea de poder público o privado, olvidándose de incluirlas en el proyecto igualitario por el que han luchado.

En aquellos tiempos se marca un hito importante en la historia de las mujeres, siendo la primera vez que una de ellas reclama derechos de igualdad con los hombres, bajo la premisa de que ambos ejercerían participación ciudadana, sustentado en la idea de igualdad de oportunidades, accediendo las mujeres a los espacios de poder público, el derecho a votar, el reconocimiento a las libertades y derechos fundamentales; como quiera que la educación es la piedra angular que genera dependencia propia, su reclamo se vio sustentado por querer demostrar que las capacidades no se obtienen por diferencia de género.

Contextualizando el tema a investigar, rescato los conceptos sobre los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, que se relacionan directamente con la prevención frente a casos de hostigamiento sexual; aun cuando dicho contenido se expresa por su generalidad tanto implícita como explícitamente nos muestra rasgos claros que dignifican el valor de toda mujer.

Dentro de lo declarativo se expresa que la mujer nace libre y en cuanto a derechos debe de permanecer en igualdad al género opuesto, prevaleciendo la libertad y; sobre todo, ser resistida a la opresión que el hombre le opondrá, debiendo estos límites de ser corregidos por las leyes de la naturaleza y de la razón prohibiendo todas las acciones perjudiciales en su contra.

La ley debe ser la misma para todos y todas, siendo igualmente admisibles a las dignidades, puestos y Empleos públicos, debiendo participar en la distribución de los mismos según sus capacidades y, sin más distinción que la de sus virtudes y sus talentos.

❖ **La Legislación comparada**

Los Países que tipifican penalmente el hostigamiento sexual son:

En el país **Brasileño**, mediante el Congreso Nacional llevado a cabo el 2001 modifica su Código Penal introduciendo el tipo de acoso sexual imponiendo una sanción de apenas uno a dos años de prisión, describiendo el acoso sexual en el centro laboral , institutos de enseñanza, centros de salud u otros , como formas de violencia sobre todo contra las mujeres, estableciendo de manera obligatoria a notificar a autoridades comprendidas en el tema

El Código Penal de **Colombia**, establece: El que mediante beneficio propio o tercero amparándose en su superioridad, relación de poder o autoridad, en edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, logre acosar, perseguir, hostigar asedie tanto física como verbal con el único fin de adquirir un beneficio sexual no consentido, se le aplicara prisión de un (1) a tres (3) años”.

Además dentro del mencionado dispositivo, el Estado se compromete al desarrollo de planes **preventivos, detectores** de situaciones de acoso; además de, la atención del caso sobre agresión sexual o cualquier forma de violencia en contra de la mujer.

Ecuador a través de su Código Penal define al hostigamiento sexual como sigue: “Quien solicitare algún favor de naturaleza sexual, ya sea para él o para un tercero, apoyándose en una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o cualquier otra similar, con el fin expreso o tácito de ocasionar a la víctima, o a su familia, un perjuicio relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, recibirá una sanción con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.

El Salvador, mediante su Código Penal refiere: “El que realizare conducta sexual no deseada por la víctima, a través de frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de contenido sexual, recibirá una condena con prisión de tres a cinco años.

Si el hostigamiento sexual se realizare valiéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se aplicara además un accesorio de cien a doscientos días multa.

Asimismo, dentro del Código del Trabajo se establece de manera obligatoria a los patronos, la abstención de maltratos ya sea de obra o de palabra, contemplando la resolución del contrato de trabajo bajo responsabilidad para el patrono cuando este cometiere actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales, hacia el trabajador.

El Código Penal de **Honduras**, en su sanción, prevé ante el delito de hostigamiento sexual una pena de prisión de uno (1) a tres (3) años con inhabilitación especial por ese mismo período de tiempo, siempre y cuando se presente el rechazo de insinuaciones o solicitud de favores sexuales ante quien las formula, o se hubiese anticipado de manera oportuna a conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio en la que se encuentre afiliado el sujeto pasivo.

México define el acoso sexual bajo una forma de violencia obligando a los gobiernos a tomar medidas para su **prevención**, erradicación y sanción.

Se encuentra tipificado como delito en el Código Penal Mexicano desde finales del siglo XX, que reza: “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le

proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

Panamá, no contando con una ley específica que tipifique y sancione el acoso sexual; ya sea, en el ámbito laboral como en el educativo, su Código Penal positiviza dos artículos que si están relacionados a estos casos. El artículo 135 literalmente dice que, quien cause daño psíquico a otro incapacitándole entre 30 y 70 días recibirá una sanción con prisión o su equivalente en días-multa o arresto y, el artículo 175 siendo más específico, advierte que por motivaciones sexuales, una persona hostigue a otra, recibirá sanción con prisión de 1 a 3 años o su equivalente en días-multa o arresto de fines de semana. La pena se agravará entre 2 y 4 años de prisión si el autor mantuviera una posición de poder.

El Código Penal **Paraguayo** de finales del siglo XX, en su Art. 133 tipifica al hostigamiento sexual como: “El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años”.

República Dominicana, desde el año 1997 introduce modificaciones a su Código Penal, como que en el Art. 333-2 literalmente dice: “Se constituye como acoso sexual toda amenaza, u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona que, abusando de su empoderamiento que le confieren sus cargos, comete el ilícito. El acoso sexual se sanciona con 1 año de prisión y multa de 5,000 a 10,000 pesos.

En 1998, **Venezuela** promulgó la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, que tipifica el acoso sexual en su Art. 19, estableciendo lo que sigue: “El que solicitare favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que puede tener en el ámbito de dicha relación, será castigado con prisión de tres (3) a doce (12) meses.”

La regulación laboral, civil o administrativa contra el hostigamiento sexual en países de la región

En **Argentina**, la ley promulgada el año 2009 sobre “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, define el hostigamiento sexual o acoso como la violencia en contra de la mujer, aun no estipulando la respectiva sanción para su prevención y erradicación.

En **Canadá** se prohíbe el acoso sexual laboral tomando medidas de protección a los empleados. Además, alcanzando jurisdicción a zonas de provincia quien mediante leyes sobre derechos humanos restringen esta conducta.

El Código laboral de **Chile** establece lo siguiente: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por

quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

La Ley N° 20005 que “Tipifica y sanciona el acoso sexual”, finalmente obvió como delito el hostigamiento sexual en el centro de labores, a recomendación del Comité de Derechos Humanos en el año 1999. – aun estableciéndose en el proyecto de ley original la sanción penal de esta conducta- se tipificaba como una falta, incorporada en el Código Penal. Finalmente, la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara elimina esta propuesta.

En Costa Rica, en el año 1995 se promulga la ley contra el Hostigamiento Sexual prohibiéndose y sancionándose dicho ilícito por razón de sexo como práctica discriminatoria que atente contra la dignidad de las personas (hombre y mujer) en el entorno laboral y de docencia.

En **Estados Unidos**, mediante la ley laboral se prohíbe el acoso sexual en ese ámbito; erradicando los actos discriminatorios por razón de sexo, disponiendo responsabilidad al empleador con el fin de tomar medidas para **prevenir** o corregir una situación de acoso sexual en el centro laboral, no especificando acciones particulares; estableciendo más bien, corrección de conductas mediante medidas razonables, con el fin de interrumpir ese comportamiento ilegal.

A fines de los años 70 se sostiene a través de las Cortes de Justicia, la prohibición del acoso sexual, corroborado mediante sendas sentencias judiciales como en el caso *Chrapliwy v. Uniroyal*, o el *Meritor Savings Bank v. Vinson* de 1986, que se determinó la existencia de acoso sexual.

A nivel Federativo se establecen responsabilidades contra el hostigamiento sexual mediante distintos casos.

A nivel estatal la ley prohíbe este tipo de acoso, tanto a empleados públicos y privados, etc., disponiendo de leyes que declaran el hostigamiento sexual como una conducta ilícita y estableciendo medidas preventivas y sancionadoras con la finalidad de erradicarlo.

En **Guyana**, se prohíbe el acoso sexual como una forma de discriminación, imponiendo la carga de la prueba a la víctima, además de una multa para el culpable que no exceda los US\$20,000.

Perú, la legislación en el año 2003 determinó la publicación de la ley de prevención contra el hostigamiento sexual (27942), estableciendo medidas de prevención y sanción después de la descripción del tipo a nivel administrativo, civil y laboral.

Uruguay, publica en el año 2009 la ley que abarca el ámbito público y privado; en la cual, previene y sanciona el acoso sexual, así como garantiza la protección de la víctima, agravando las penas en tanto se vulnere la dignidad de las personas por quienes deben garantizar las buenas relaciones laborales y de docencia.

Nivel de protección bajo: Países no regulados específicamente en materia de acoso sexual

Se encuentran sin regulación alguna y sin descripción sobre la conducta de acoso u hostigamiento sexual como tal, en los siguientes países:

Barbados, Bolivia y; así mismo, **Republica Dominicana** encuadrada dentro de este grupo, pero que sin embargo, existe una salvedad que puede ejercitar la hostigada, acudiendo a la solicitud de cese de la relación laboral, teniendo como argumento el comportamiento inadecuado por parte del empleador.

En el país Haitiano como **Jamaica**, se viene reformando el Código Penal que tipifica el acoso u hostigamiento sexual, como delito, no encontrándose regulado en la actualidad la conducta como tal.

En **Suriname**, existe un proyecto legislativo, financiado por Naciones Unidas que se desarrolla con la finalidad de erradicar el hostigamiento sexual; por lo tanto, en la actualidad no se encuentra regulada en ninguna de las leyes analizadas.

En **Trinidad y Tobago**, tampoco se regula ni se describe la conducta de acoso u hostigamiento sexual como tal en ninguna de las leyes estudiadas; como tal, grupos activistas a través de un movimiento activo de mujeres intentan llevar este tema a la agenda pública.

Ámbito Nacional

- ❖ La Constitución Política del Perú del año 1993

Artículo 1°.- El fin supremo de la sociedad y el estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad

Artículo 2°.- Toda persona alcanza el derecho a:

1. La vida, así como a su identidad, a su integridad de carácter moral, física y psíquica, al libre desarrollo y bienestar.
2. la igualdad ante la ley; quiere decir, gozar de equidad, sin discriminación por lugar de origen, raza, genero, lengua, doctrina religiosa, opinión, situación económica o de cualquier otro índole.
7. honor y a gozar de buena reputación, Salvaguarda de su intimidad personal y familiar, además de la voz e imagen propia.
15. Al trabajo libre, sujeto a ley.
22. A la paz, al sosiego, a disfrutar del tiempo libre, ocio, a vivir dentro de un ambiente adecuado y placentero al desarrollo de su vida.
23. A alcanzar la legítima defensa.
24. A la libertad y a la seguridad personal.
En consecuencia:
 - h. Nadie puede ser víctima de violencia en contra de su moral, psíquica o física ni ser sometido a tortura, tratos inhumanos o humillantes.

En condición de agraviado, cualquiera puede solicitar en el instante ser evaluado por el médico legista o de aquélla imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad.

Artículo 22°.- El trabajo, tanto como deber también es considerado un derecho, siendo la base de bienestar social y visto como un medio de realización de la persona.

Artículo 23°.- El trabajo, como atención prioritaria del estado protege especialmente a la madre. Ninguna relación laboral, limitara los derechos que se encuentran establecidos en la constitución, sin desconocer en ningún momento la dignidad del trabajador.

❖ Legislación sobre Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley 27942)

Los principios generales aplicables a los procesos vinculados de la Ley en mención, son los siguientes:

1. Dignidad y Defensa de la Persona: Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona; por lo tanto, el respeto a ella, es considerado como un icono supremo de la sociedad y del estado mismo.
2. Ambiente Saludable y Armonioso: En cualquier ámbito laboral, debe de estar garantizado un ambiente sano y seguro, propicio para el desarrollo en cualquier

desempeño laboral, prevaleciendo la salud física y mental y, viviendo alejado de todo acto de hostigamiento que contradiga este principio.

3. Oportunidades en igualdad y no discriminación: El trato hacia el trabajador debe de ser igualitario y con un mínimo de respeto, sin diferenciación alguna por razones de género, edad, origen, condición económica y menos aún social.
4. Integridad personal: A toda persona se le debe de garantizar su integridad física, psíquica y moral, evitando exponer a peligro o riesgo al trabajador que afecten el contenido sustancial de este derecho.
5. Confidencialidad: La regulación establecida por Ley y su Reglamento, debe garantizar la reserva y la confidencialidad de los hechos, evitando informar o difundir el procedimiento de la investigación hasta su culminación, mediante resolución de sentencia
6. Debido proceso: A los comprendidos, se les garantiza de todos los derechos inherentes al debido proceso, ya sea a exposición de argumentos, ofrecimiento de pruebas, motivación de las causas, apelaciones y todos los mecanismos jurídicos reconocidos constitucionalmente.

❖ Reglamento de la ley del Servicio Civil (SERVIR)

Con referencia al Procedimiento de Sanciones y Despido, para efectos de lo estipulado en la Ley, se establece:

1. Amonestación Verbal: Es la sanción que corresponde imponer al encargado o jefe de unidad, sección o departamento, al servidor por haber incurrido en una falta leve, que es considerada de poca trascendencia, cuyo perjuicio es mínimo pero afecta el buen funcionamiento de la Organización Administrativa de la dependencia. Esta amonestación debe hacerse con privacidad y dejar constancia por escrito de la misma en el expediente del servidor

2. Amonestación Escrita: Es la que procede imponer al encargado o jefe de unidad, sección o departamento, cuando el servidor incurra en una falta considerada de mediana trascendencia que no merezca una suspensión de trabajo sin goce de sueldo, o salario o cuando el servidor haya merecido en un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales. De esta amonestación se debe dejar constancia en el expediente del servidor.

3. Suspensión de Trabajo sin Goce de Sueldo o Salario: Es la que corresponde imponer a la Máxima Autoridad de la dependencia, cuando el servidor haya incurrido en una falta de cierta gravedad a juicio de la autoridad mencionada y que la misma no sea causal de despido de las contenidas en el Artículo 76 de la Ley, en virtud que el despido corresponde aplicarlo a la Autoridad nominadora.

❖ El procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Poder Judicial (Directiva N° 003-2009-CE-PJ)

En cuanto al objeto del presente procedimiento, se busca que normar los actos de hostigamiento sexual típico, chantaje sexual y/o acoso sexual llevados a cabo mediante relaciones de autoridad en dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional, buscando que prevenir, investigar y sancionar hechos que contravengan lo establecido

Ante ello, las medidas de prevención se verían como un instrumento que imposibilite contravenir el cumplimiento de las normas, anticipando cualquier hecho imprevisto que resquebraje la relación de autoridad o dependencia poniendo en riesgo la dignidad de las trabajadoras y funcionarias del Poder Judicial, en atención a sus derechos fundamentales de dignidad, intimidad, además de respeto hacia la persona y su integridad moral, psíquica y física.

De acuerdo a ello, resulta eficaz el desarrollo de programas de capacitación mediante charlas motivacionales, foros, cursos, diplomados y otros mecanismos pedagógicos con contenidos de carácter educacional en los tópicos médicos (psicológicos, psiquiátricos y criminológicos), filosóficos, sociológicos, antropológicos y todos los temas relacionados con el comportamiento y la conducta del ser humano, llevando a cabo como estrategia de información la difusión por diversos medios o vías comunicacionales, logrando que la recepción a los comprometidos sea clara y efectiva.

Las Manifestaciones del hostigamiento sexual muestran las siguientes características:

- Las insinuaciones acompañadas de términos o proposiciones de connotación sexual u obscena a través de escritos, en forma verbal o gestual de carácter humillante y ofensivo que resulta insoportable para la víctima.
- Acercamiento corporal que ocasione roces y tocamiento físico indebido de carácter sexual, que son ofensivos y rechazados por quien los recibe.
- Promesa implícita o expresa de un trato preferente y/o beneficioso, requiriendo por ello favores sexuales a cambio de mejoras a su condición laboral actual o futura de la hostigada.
- Coacción o amenaza exigiendo de manera implícita o explícita, una conducta sexual no deseada por quien es la víctima.
- Ante el rechazo o la negativa de la víctima, el actor recurre al trato ofensivo, hostil o denigrante, buscando que satisfacer sus bajos instintos.

De acuerdo a lo manifestado y, con el fin de que existan elementos de prueba de carácter contundente y fehaciente que tipifiquen el delito como tal, es necesario descifrar la conducta de connotación sexual por parte del agresor manifestada de cualquier forma, ya sea fuera o dentro del perímetro del centro de trabajo, pudiendo el acto ser demostrable de manera objetiva o subjetiva mediante una investigación para esclarecer los sucesos.

Resulta causal de hostigamiento sexual, el hecho de que la víctima al encontrarse en relación de dependencia, autoridad o jerarquía y; al no satisfacer la pretensión del victimario, de manera arbitraria se le origina un cambio de situación laboral.

Con referencia a la responsabilidad por prevención del hostigamiento sexual típico; esta función recae bajo la responsabilidad del Gerente de Personal Judicial sujeta a la Gerencia General, desarrollando las siguientes actividades como hacer de conocimiento a todo el personal del Poder

Judicial mediante notificación sobre normas preventivas y sancionadoras del hostigamiento sexual; difundiendo dicho contenido mediante la elaboración de paneles, boletines, circulares, informativos, correos electrónicos, etc.; procurando utilizar los medios más efectivos y económicos.

Considerar en los cursos de inducción todo lo referente a la información sobre la recepción, tramitación y sanción de quejas a través de un material didáctico sobre hostigamiento sexual y; como manera preventiva determinar las garantías para el desarrollo de un trabajo digno acompañado de un ambiente libre, equitativo y seguro, evitando cualquier tipo de discriminación laboral.

En cuanto a la interposición de queja, su procedimiento consiste en presentar esta, ya sea verbal o mediante un escrito ante el encargado de la investigación; quien a la vez, previo levantamiento del acta respectiva, dará inicio al procedimiento, que tendrá un plazo de 30 días a partir de producido el último acto de hostigamiento.

Los medios de prueba a presentar, no hacen más que verificar la objetividad de los hechos denunciados siendo admitidos como medios de prueba, las declaraciones juradas, de testigos, registros físicos (documentos de carácter público o privado, cartas, mensajes escritos, impresión de correos electrónicos); además de, registros digitales (audio y/o video, mensajes telefónicos u otros similares)

Un procedimiento indispensable para deslindar responsabilidades y garantizar el esclarecimiento de un hecho es sin duda las pericias de carácter psicológico, psiquiátrica, grafotécnicas; además de otros elementos o indicios que comprueben los hechos denunciados

La carga probatoria recae en quien presenta la queja, pudiendo ser solicitada de oficio a cargo del órgano responsable del procedimiento investigatorio; debiendo estas, ser manejadas con estricta reserva y discreción; A quien incurra en infidencia, vulnerando acciones o documentación bajo cadena de custodia, se le aperturara procedimiento administrativo.

Con el fin de garantizar la integridad física y/o mental de la presunta hostigada, se podrá solicitar la medida cautelar correspondiente ya sea al inicio o durante el proceso, para que se disponga - bajo responsabilidad- a través del jefe inmediato superior, la reubicación del hostigado hacia otra área de trabajo mientras dure la investigación; pudiendo generarse dicho acto, a solicitud de la persona presuntamente hostigada, quien deberá encontrarse bajo medida de protección inmediata a través de una asistencia psicológica que le pueda garantizar la integridad física, mental y/o moral.

Una medida cautelar que surta efecto hacia la protección de los testigos, con el fin de evitar represalias por parte del actor activo.

El Procedimiento de Investigación se encuentra a cargo de los órganos competentes como:

- **La Oficina de Inspectoría General (OIG).**- Cuando la queja es contra el personal administrativo, los jefes de oficinas dependientes de Gerencia General,

Administración de la Corte Suprema, los Administradores de Cortes Superiores de Justicia u otros centros administrativos, (Centros Juveniles), los Sub Gerentes, los Gerentes de línea, los Asesores y Secretario General de la Gerencia General; así mismo, cuando la queja va dirigida contra el Gerente General, el Secretario General de la Corte Suprema de Justicia, el Secretario General del Consejo Ejecutivo, los Asesores del Consejo Ejecutivo, los Jefes de las oficinas del Consejo Ejecutivo y/o de la Corte Suprema; a excepción de quienes se encuentren bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, que están bajo la competencia del órgano de control disciplinario.

- **La Oficina Desconcentrada Distrital de Control de la Magistratura (ODECMA) de cada Distrito Judicial.**- Cuando la queja se dirija contra los Vocales Superiores, Jueces Especializados, Jueces de Paz Letrado y personal jurisdiccional de las Cortes Superiores de Justicia (excepto los que desempeñan función contralora de manera exclusiva o compartida en la ODECMA, la Comisión Distrital o los equipos especiales, en cuyo caso se recurrirá a la OCMA).

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

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

Si los hechos se suscitaran en una dependencia del interior del país que carece de los órganos señalados anteriormente, se podrá denunciar los hechos ante el Jefe de la Oficina de Administración respectiva o el Administrador de Centro Juvenil, quien remitirá el documento a la instancia nacional correspondiente en un plazo no mayor de 24 horas o en el término de la distancia.

El Plazo para resolver la queja es de diez (10) días corriendo traslado de la contestación al quejoso dentro del 3er día hábil, poniéndose fin al procedimiento interno mediante una resolución motivada.

Para determinar la gravedad del hecho, el órgano de investigación decidirá considerando criterios de razonabilidad y proporcionalidad, fijando el número de incidentes e intensidad de cada cual, no considerando la reiterancia para la configuración del acto luctuoso; como lo es, el de hostigamiento sexual. Las sanciones disciplinarias a imponer serían:

- Amonestación tanto verbal como escrita.
- Suspensión sin goce de remuneración.
- Destitución o Despido definitivo.

El protocolo de sanción de un acto de hostigamiento sexual típico, indicado en la resolución motivada derivada de la investigación, se ejecutara bajo responsabilidad de los siguientes órganos:

- Por la Gerencia General (GG) Según la recomendado por la Oficina General de Inspectoría en su informe de investigación
- Por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ) de acuerdo la recomendación que exprese el área de Consejo Ejecutivo en su informe de investigación.
- Por la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA) Cuando la sanción que se incluya en el Informe de la ODECMA u OCMA se imponga contra Magistrados y/o personal jurisdiccional (siempre que no se trate de destitución).
- Por el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) Cuando se trate de destituir a Magistrados en concordancia con las Recomendaciones del Informe de Investigación que eleven ODECMA u OCMA

1.6 Marco Conceptual

- **Hostigamiento Sexual:** Comportamiento de naturaleza sexual u otras conductas de connotación al temas, rechazadas o sin deseo por la persona hostigada afectando su dignidad como persona.
- **Relación de autoridad:** Es el vínculo que existe de manera prelativa entre dos personas mediante el cual una de ellas tiene poder de empoderamiento sobre la otra, generándose una relación de dependencia.
- **Relación de Jerarquía:** Es la relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, bajo una estructura vertical con dominio prelativo.
- **Hostigador:** Persona que representa al actor activo, dirigiendo un comportamiento de naturaleza sexual no correspondido
- **Hostigado:** Persona que representa al actor pasivo y que sufre el acoso sexual de otro.
- **Falsa queja:** Demanda de hostigamiento sexual declarada improcedente por no reunir los requisitos de convicción; lo cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento.
- **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado por resolución de sentencia firme a favor.
- **Responsabilidad Solidaria:** Grado de responsabilidad que se le atribuye al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el procedimiento dentro del plazo de Ley.

- **Situación Ventajosa:** Poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando ambas están inmersas en un acto de hostigamiento sexual pudiendo ser de igual cargo, nivel o jerarquía.

- **Queja:** termino propio que se emplea en cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación, denominándosele también demanda, denuncia u otras.

- **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.

- **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta hostigada.

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del Problema

Problema General

¿En qué se diferencian las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante) frente a las normas vigentes (ex – post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica, 2016?

Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Existen eficientes medidas preventivas sobre el hostigamiento sexual?

Problema Especifico 2

¿Qué desventajas traería las normas vigentes actuales aplicadas a los trabajadores?

2.2 Justificación de problema

La Constitución Política del Perú, que en su Art. 2 prescriben un conjunto de derechos de la persona humana, dentro de los que se puede mencionar el inciso 8 referido a la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica; el Art 13 que reconoce la libertad de enseñanza, y el especial el Art 18 que prescribe que la Universidad tiene como finalidad la formación profesional, la difusión de la cultura, la creación intelectual y artística, y a la investigación científica y tecnológica.

La ley General de Educación Nro. 28044 que confiere a las Universidades una principal función cual es la de realizar investigación tal como se

prescribe en el Art. 29 inciso b, en sus diversas modalidades y aportar a la sociedad en la comprensión de su realidad problemática.

Asimismo en la Ley universitaria 23733, que instituye la investigación como una de la funciones de la institución universitaria; de igual forma, la Ley 30220 de acuerdo al artículo 48, corrobora a la investigación como una función esencial y obligatoria que produzca conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad.

El estatuto de cada Universidad, naturalmente de la Universidad Privada “San Juan Bautista”, determina como una obligación la ejecución de la investigación en los distintos contextos del trabajo humanitario.

Además, el reglamento universal de la Escuela de Pregrado en la Institución Universitaria en mención, establecen los elementos necesarios para llevar a cabo las labores de indagación.

CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

Si se aplican acciones oportunas y adecuada sobre medidas preventivas (ex - ante); frente a las normas vigentes (ex – post) entonces, disminuirá el hostigamiento sexual en el campo laboral público del Distrito Judicial de Ica 2,016.

3.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Si existen acciones eficaces sobre medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante); entonces, se obtendrán buenos resultados.

Hipótesis Especifica 2

Si se siguen aplicando las normas vigentes (ex – post); entonces, se presentara un menor índice de efectividad en el campo laboral.

3.3 Objetivos:

3.3.1 Objetivo General

Analizar las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante) frente a las normas vigentes (ex – post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica ,2016

3.3.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Evaluar las medidas preventivas (ex – ante) sobre el hostigamiento sexual

Objetivo Específico 2

Identificar las normas vigentes aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica ,2016

3.4 Variables

Variable Independiente

Las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante)

Variable Dependiente

Las normas vigentes (ex – post) aplicada a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica, 2016

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

4.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es básico, porque sobre los fundamentos de una realidad en determinada estructura como base, son las que sustentan una investigación, mostrando un diseño a través de representaciones graficas que muestran el conjunto de observaciones en forma cuantitativa

4.2 Población y Muestra

4.2.1. Población

La población de estudios es conformada por los operadores de justicia del Distrito Judicial de Ica.

4.2.2. Muestra

Se empleará un muestreo probabilístico, seleccionando la muestra al azar o de manera aleatoria en cantidad de 120 participantes.

4.3 Técnicas de Recolección de Datos

Los procesos para recoger información serán:

a) Técnica de la observación

En este procedimiento realizaremos la recolecta de los datos por medio de los sentidos, aplicaremos la observación directa simple y experimental, esto significa que será el investigador quien observará en su estado originario las situaciones del trabajo de campo a los involucrados de la investigación.

b) Técnica de fichaje

Se procederá a registrar los datos recolectados en fichas de exploración.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 Resultados

Dando por finalizado el proceso de investigación en la presente tesis y, con el propósito de demostrar mediante un análisis comparativo entre las medidas preventivas del hostigamiento sexual en el antes y después de la aplicación de las mismas a los trabajadores del Distrito Judicial de Ica 2016, se procede a realizar el análisis y la interpretación del resultado de la investigación.

Los indicadores que orientaron la encuesta, permitió recoger la información adecuada con respecto a las causas que conllevaron a adquirir una interpretación adecuada de las normas vigentes; quien con sus falencias se convirtió en un elemento de muestra importante, para proyectar figuras jurídicas retro alimentadoras que impulsen con mayor solidez normas más eficaces sin alcanzar a endurecer las mismas; mostrando con ello, la validez de las hipótesis específicas en esta tesis de investigación.

Los resultados en el trabajo de investigación fueron obtenidos mediante un cuestionario de preguntas dirigidos a los trabajadores del Distrito Judicial de Ica, quienes se constituyeron en la población y muestra; dando como conclusión mediante los alcances observados, una plataforma de propuestas nacida de mecanismos efectistas, diseñados con antelación, apuntando a fortalecer las normas vigentes y de esta forma, reducir a su mínima expresión cualquier embate que, por la naturaleza del hombre debería ser visto desde una perspectiva científica humanística.

5.2 Análisis e interpretación de resultados

El contenido este trabajo de investigación se ha obtenido aplicando el cuestionario encuesta a los magistrados y operadores judiciales, habiendo recogido datos relevantes que servirán como plataforma de apoyo para el profesional que desee ahondar sobre el tema.

**TÍTULO: ANALISIS SOBRE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ex ante) y (ex post)
CUADRO Nro. 01**

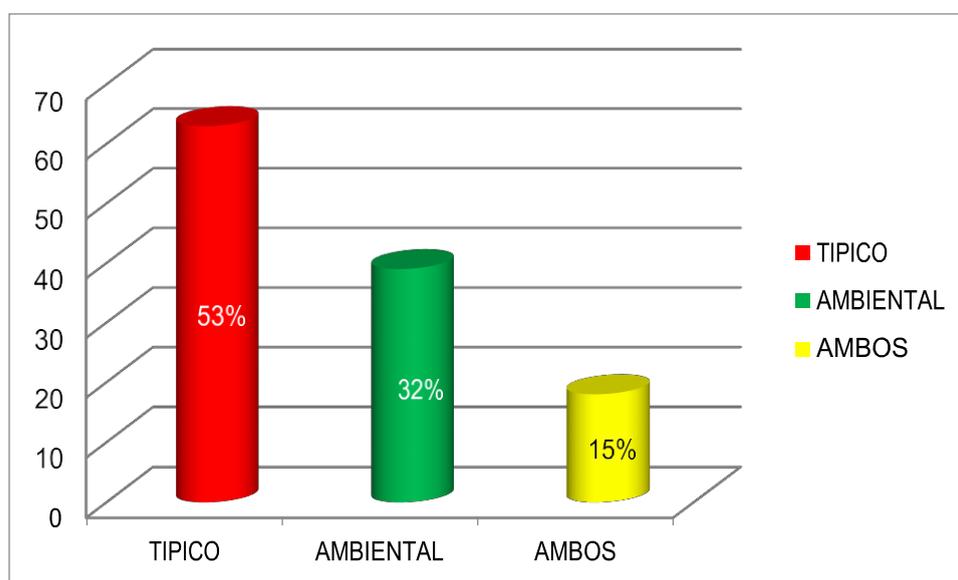
Cuestionario sobre las medidas preventivas ante el hostigamiento sexual dirigido a los auxiliares jurisdiccionales

CRITERIOS	A		B		C	
	1	%	2	%	3	%
1. Cual consideras más riesgoso ¿El hostigamiento sexual típico o el hostigamiento sexual ambiental?	63	53	39	32	18	15
2. ¿En términos cualitativos, cómo consideras las jornadas de capacitación: buena, regular o deficiente?	21	17	42	35	57	48
3. Te sientes protegida con la legislación actual, a través de sus normas vigentes?	45	32	60	53	15	15
4. Con relación al requisito para el ingreso laboral ¿Se consideró el examen de prueba psicométrica para evaluar la personalidad?	07	06	82	68	31	26
5. ¿Consideras que las medidas preventivas (ex ante) pueden contrarrestar el hostigamiento sexual?	79	66	15	12	26	22
6. Habiendo sido víctima, ¿porque razones no denunciarías: por represalias, por indiferencia o por desconocimiento?	65	53	38	32	17	15
7. Con referencia al hostigamiento sexual ¿lo consideras una falta o un delito?	65	54	20	32	35	14
8. ¿Crees tú; que a través de la capacitación, los patrones culturales pueden ser desarraigados totalmente en la persona?	38	32	65	53	17	15
9. ¿Presientes indiferencia por parte de las autoridades al no activar el protocolo de rigor?	65	53	38	32	17	15
10. ¿Las campañas de prevención y difusión, resultan eficaces como para generar eficiencia en el personal?	38	32	65	53	17	15

TABLA Nro. 01

¿Cuál consideras más riesgoso ¿El hostigamiento sexual típico o el hostigamiento sexual ambiental?

Gráfico Nro. 1



	fi	%
TÍPICO	63	53
AMBIENTAL	39	32
AMBOS	18	15
TOTAL	120	100%

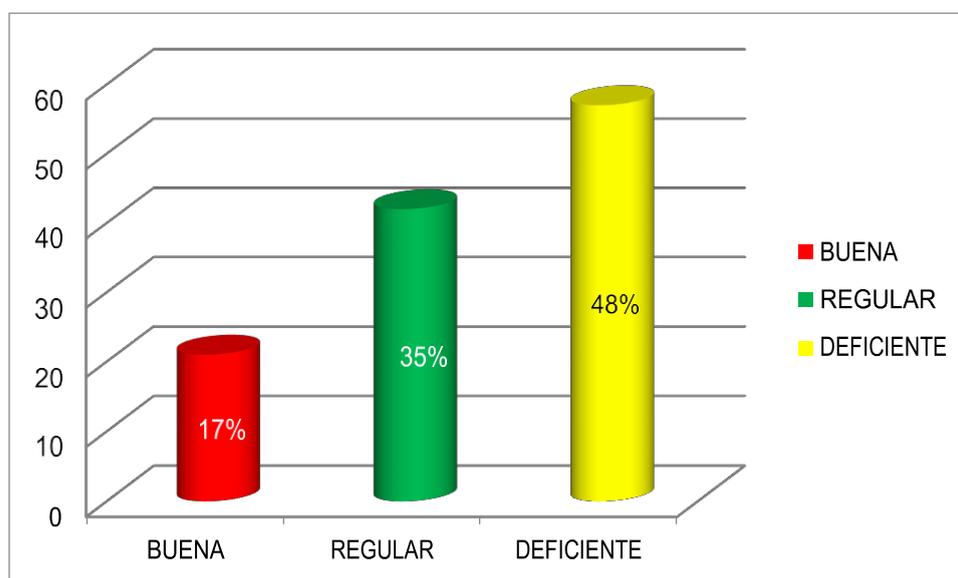
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

La presente tabla indica que el 53% de los encuestados considera que el hostigamiento sexual típico tiene una connotación más riesgosa que el hostigamiento sexual ambiental, quien se mantiene en un 32% y; apenas un reducido 15% conceptualiza de que ambos son sumamente dañinos.

TABLA Nro. 02

En términos cualitativos, ¿cómo consideras las jornadas de capacitación: buena, regular o deficiente?

Gráfico Nro. 02



	fi	%
BUENA	21	17
REGULAR	42	35
DEFICIENTE	57	48
TOTAL	120	100%

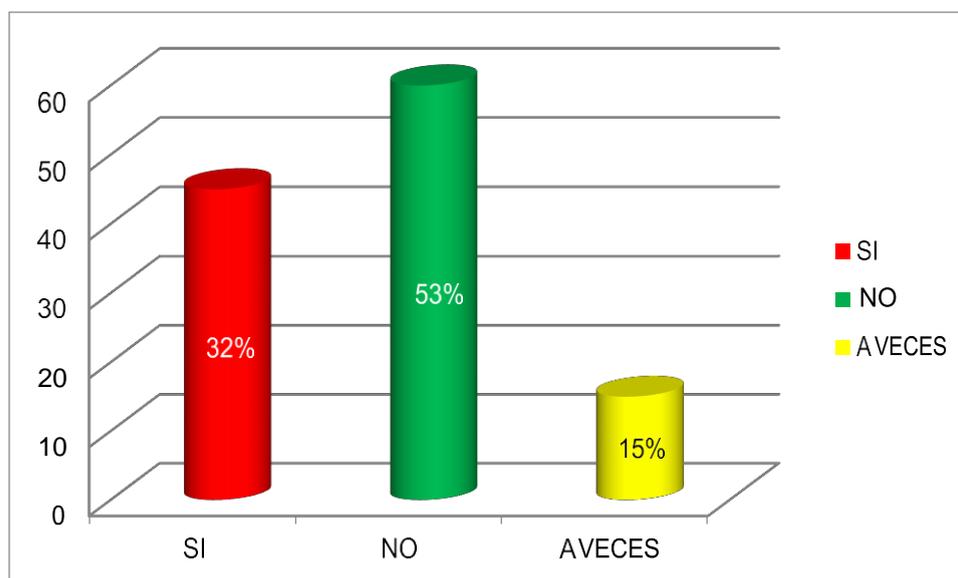
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

Los resultados de esta tabla nos indican que un reducido 17% considera que las jornadas de capacitación son buenas; así mismo, un 35% mantienen su apreciación en el plano regular; de la misma manera, un mayoritario 48% ubica en la condición de deficiente las jornadas de capacitación en mención.

TABLA Nro. 03

¿Te sientes protegida con la legislación actual, a través de sus normas vigentes?

Gráfico Nro. 03



	fi	%
SI	45	32
NO	60	53
A VECES	15	15
TOTAL	120	100%

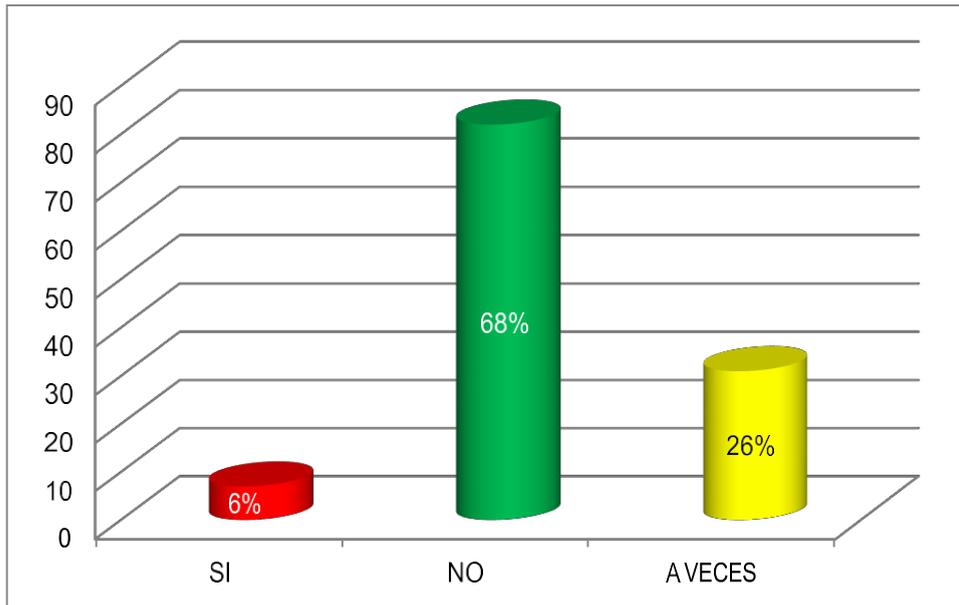
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

De acuerdo a los resultados de la presente tabla, nos muestra que un promedio del 32% de encuestados perciben cierta protección por parte de los responsables de legislar, seguido de un mayoritario 53% quien no se sienten protegidos por lo que creen no confiar en la justicia a través de sus legisladores y; por su parte, un minoritario 15% muestra sus dudas al respecto quizás relativizando el suceso.

TABLA Nro. 04

Con relación al requisito para el ingreso laboral ¿Se consideró el examen de prueba psicométrica para evaluar la personalidad?

Gráfico Nro. 04



	fi	%
SI	07	06
NO	82	68
A VECES	31	26
TOTAL	120	100%

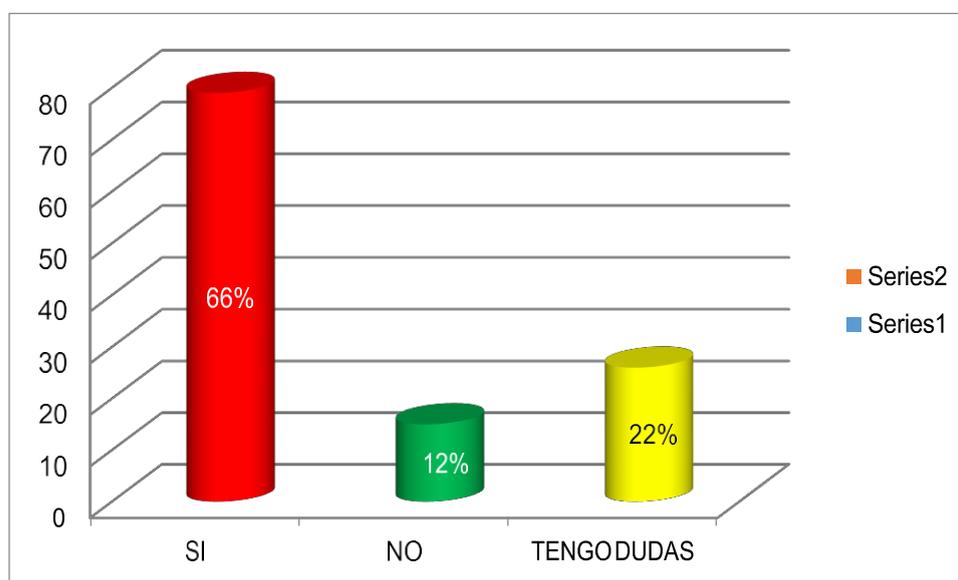
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

En función a los resultados de la presente tabla, se concluye que un mínimo porcentaje de apenas 06% consideran haber sido sometidos a un examen de prueba psicométrica para alcanzar una plaza laboral; frente a un abrumador 68% quien certifica que en ningún momento le solicitaron ese tipo de pruebas para ocupar la plaza a la cual postularon y; finalmente, un grupo del 26% manifiesta que en forma circunstancial y de acuerdo al contexto son sometidos a este requerimiento mediante una simple constancia.

TABLA Nro. 05

¿Consideras que las medidas preventivas (ex ante) pueden contrarrestar el hostigamiento sexual?

Gráfico Nro. 05



	fi	%
SI	79	66
NO	15	12
TENGO DUDAS	26	22
TOTAL	120	100%

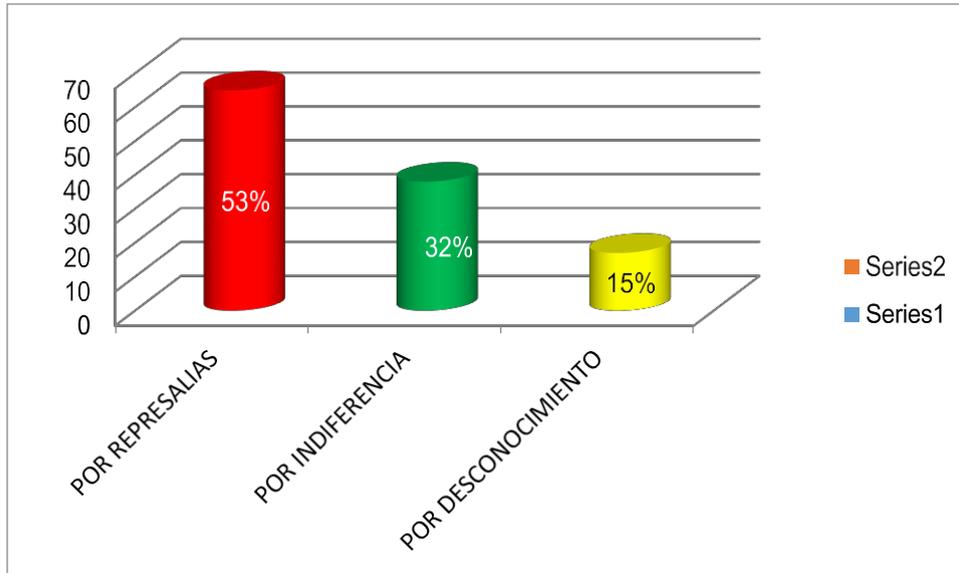
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

Como respuesta de acuerdo a la siguiente tabla, encontramos que un mayoritario 66% confirma que las medidas preventivas (*ex ante*) pueden contrarrestar el hostigamiento sexual; ante apenas un 12% quien no da crédito a la medida y; por último, un grupo considerable de 22% mantiene sus dudas debido al poco conocimiento de sus efectos.

TABLA Nro. 06

Habiendo sido víctima, porque razones no denunciarías: por represalias, por indiferencia o por desconocimiento

Gráfico Nro. 06



	fi	%
POR REPRESALIAS	65	53
POR INDIFERENCIA	38	32
POR DESCONOCIMIENTO	17	15
TOTAL	120	100%

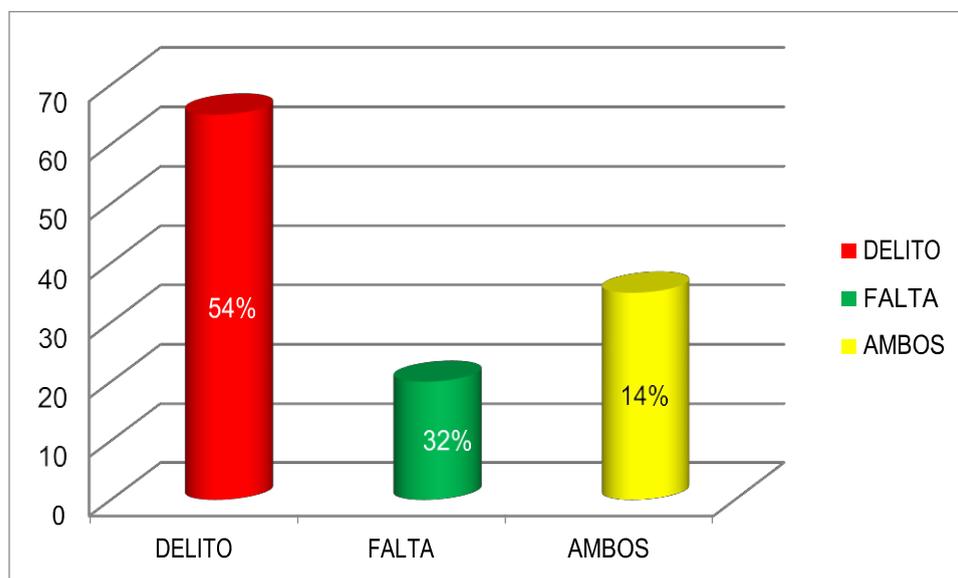
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

La información que nos muestra el siguiente cuadro, nos indica que un porcentaje mayoritario del 53% reconoce que no se atrevería a denunciar el hecho para evitar ser víctima de represalias; mientras que un 32% se mantiene dentro del escepticismo mostrándose indiferente a los hechos y; finalmente, un minoritario 15% refiere que no denunciarían por simple desconocimiento.

TABLA Nro. 07

Con referencia al hostigamiento sexual ¿lo consideras una falta o un delito?

Gráfico Nro. 07



	fi	%
DELITO	65	54
FALTA	20	32
AMBOS	35	14
TOTAL	120	100%

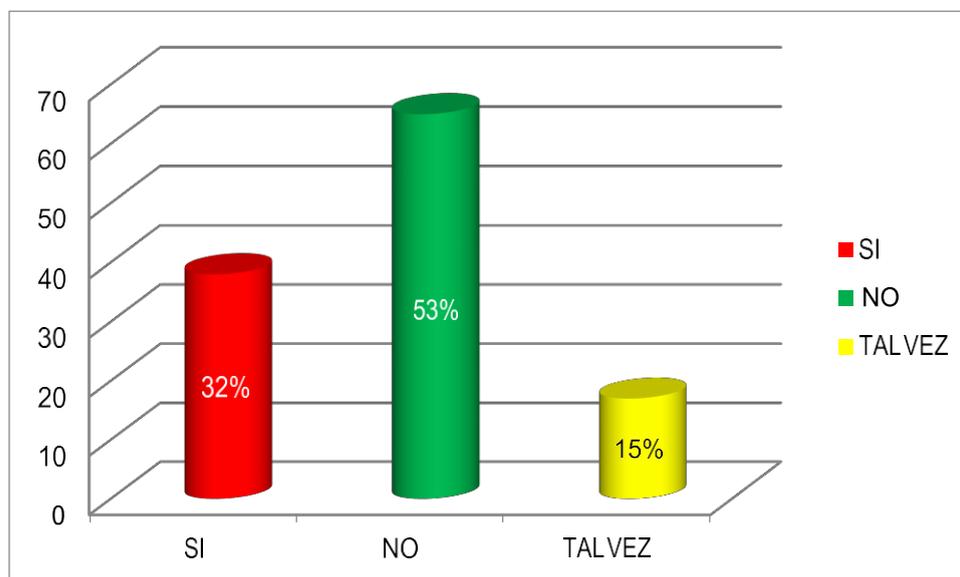
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

De manera contundente un 54% nos indica que el hostigamiento sexual si reúne los presupuestos para ser considerado un delito, en contraposición con un 32% que nos muestra que el concepto en mención resulta atípico y por lo tanto, debería de ser considerado como una falta; finalmente, un minoritario 14%, percibe que el hostigamiento sexual tiene de ambos.

TABLA Nro. 08

¿Crees tú; que a través de la capacitación, los patrones culturales pueden ser desarraigados totalmente en la persona hostigadora?

Gráfico Nro. 08



	fi	%
SI	38	32
NO	65	53
TAL VEZ	17	15
TOTAL	120	100%

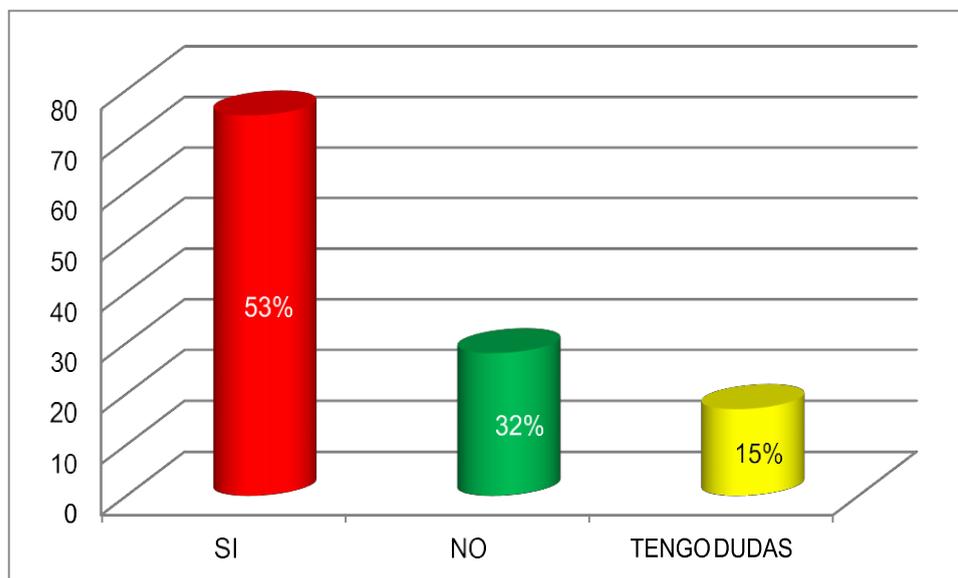
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

Esta tabla resume que un 32% de los encuestados manifiesta que resulta posible desarraigar patrones culturales enquistados en el hostigador; de la misma manera, un mayoritario 53% se contrapone, al considerar poco probable que el actor activo se aleje de sus estigmas negativos y, un 15% muestra sus dudas al respecto.

TABLA Nro. 09

¿Presientes indiferencia por parte de las autoridades al no activar el protocolo de rigor?

Gráfico Nro. 09



	fi	%
SI	65	53
NO	38	32
TENGO DUDAS	17	15
TOTAL	120	100%

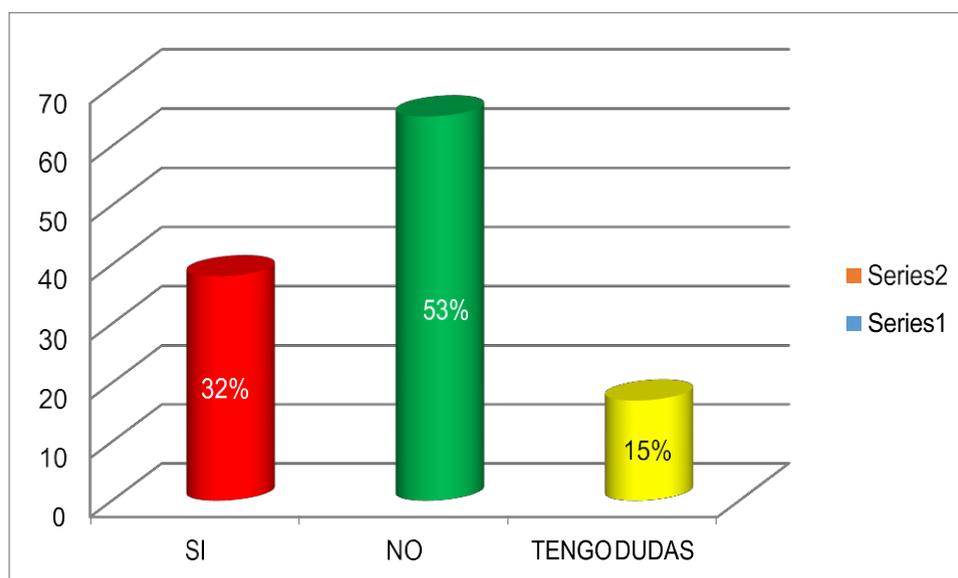
Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

Esta tabla resume que un mayoritario 53% de los encuestados manifiesta que la autoridad responsable de administrar justicia no muestra el interés del caso por razones diversas; por otro lado, un 32% de los encuestados confirma que el aparato administrativo resulta ágil al llamado de los interesados y; finalmente un minoritario 15% mantiene sus dudas al respecto.

TABLA Nro. 10

¿Las campañas de detección, prevención y difusión, resultan eficaces como para generar eficiencia en el personal?

Gráfico Nro. 10



	fi	%
SI	38	32
NO	65	53
TENGO DUDAS	17	15
TOTAL	120	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del investigador

Esta tabla resume que un minoritario 32% resalta la eficiencia de las campañas de detección, prevención y difusión; siendo por ello, todo el personal favorecido; mientras que un mayoritario 53% resalta la pobre eficacia de los programas que redunden en positivo a favor de los trabajadores, manteniendo un 15% sus dudas al respecto.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

6.1.1 Conclusiones Generales

La presente tesis de investigación sostenida en las medidas preventivas (*ex ante*) frente al hostigamiento sexual, propone acciones contundentes, caracterizada por una efectiva anticipación de un acontecimiento inesperado, bajo mecanismos de acción respaldados por la ciencia y el uso de procedimientos pedagógicos con metodología de aprendizaje modernos y adecuados; que establezca una prevalencia mayor por encima de la admitida, quien mediante campañas de difusión y comunicación (*ex post*) no representan más que un simple medio de advertencia, que pudiera llegar a una simple sanción.

Así mismo; en cuanto a la carga de la prueba, considero que el legislador debería de regular ese mecanismo jurídico, hasta cierto grado intimidatorio en contra de la hostigada, debiendo de existir un equilibrio para deslindar un supuesto de hecho y; si se considera el grave daño a la que se ve sometida la agraviada - con sus consecuentes secuelas muchas veces de por vida- las medidas resarcitorias deberían de ser de carácter proporcional.

6.1.2 Conclusiones específicas

- ✓ La interpretación y el entendimiento de las normas establecidas; si bien es cierto son claras y entendibles, resultan superficiales en su contenido para contrarrestar situaciones de carácter subjetivo, como que la simple advertencia no disuade la realización del acto inmoral. Así mismo; aun conociendo - para algunos- que se trata de actos que convergen contra los buenos hábitos y costumbres, no hacen nada por evitarlo, alentados quizás por la poca contundencia de la legislación, quien sin l o g r a r llegar a l r e a l endurecimiento

de las penas como forma disuasiva, debería de utilizar mecanismos como los propuestos

- ✓ Frente a un acontecimiento de hostigamiento sexual, la víctima disminuye su autoestima notablemente, ocasionando la imposibilidad de solicitar justicia; ya que, es inducida por sus estigmas negativos a no perturbarse más, evitando denunciar el hecho ante posibles represalias del agresor
- ✓ La falta de credibilidad y confianza que señalan el trabajo de los operadores de justicia, inducen a que la afectada no sienta sentirse protegida por sus autoridades.
- ✓ No existe ningún requisito riguroso de carácter psicológico para ocupar una plaza en ese espacio laboral

6.2 Recomendaciones

- ✓ La adecuación de métodos sofisticados respaldados en la ciencia, aplicado a posibles aspirantes que buscan acceder a un cargo laboral; pudiendo mostrar mayor eficacia y eficiencia, que corrobore un recurso direccionado hacia un posible hecho posterior (ex post)
- ✓ Como medida de prevención, la utilización de la tecnología en lugares estratégicos que visualice de manera objetiva cualquier acto relacionado no solamente al tema específico en mención; sino que vulnere cualquier disposición normativa
- ✓ El proceso de enseñanza sobre la prevención, debe estar sustentado bajo criterios técnicos y científicos con metodologías y procedimientos modernos bajo la dirección de pedagogos especializados garantizando un

adecuado aprendizaje sobre la interpretación de las normas; evitando de esta manera, convertir la jornada académica en una simple advertencia

- ✓ La agraviada invoca la regla de inversión de la carga de la prueba mediante una actividad alegatoria precisa y concreta en torno a los indicios de vulneración del derecho fundamental, y alcanzando tal resultado, recaerá sobre la parte contraria la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión o práctica

- ✓ Requerir a la Gerencia General contar con servicio médico en el área de Psicología, con el fin de activar un plan de prevención a través de monitoreo constante que mida la real estabilidad emocional del trabajador

BIBLIOGRAFIA

- Alemany Gómez, Carme *El acoso sexual en los lugares de trabajo*, Madrid, España; Adisofer 2001
- Velázquez Barón, Ángel (2000) *Delitos de acoso sexual (Libro Electrónico)*
- Wise, Sue. “*El acoso sexual en la vida cotidiana*”, Paidós, 1992.
- *Beneficios de que se termine el acoso sexual*. (6 de Agosto de 2011). Recuperado el 18 de Septiembre de 2012, de Beneficios de que se termine el acoso sexual:
- www.psicologia_online.com/ebooks/riesgos/capitulo_6_2.sh
- *Beneficios sociales y económicos al terminar el acoso sexual*. (24 de Enero de 2012).
- Beneficios sociales y económicos al terminar el acoso sexual: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>
- *Alcances y limitaciones del acoso sexual*. (12 de agosto de 2011): http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153600/ICEV_Acoso_sexual.pdf
- *Consecuencias del acoso sexual*
: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>
- *Fundamentos teóricos*. (3 de mayo de 2012). Recuperado el 18 de octubre de 2012, de fundamentos teóricos http://es.wikipedia.org/wiki/Acoso_sexual

- Caballero MC. El acoso sexual en el medio laboral y académico. Salamanca: tesis de doctorado en sexualidad y relaciones interpersonales. Facultad de Psicología Evolutiva, Universidad de Salamanca; 2003.
- González-Ascensio G. Políticas públicas y hostigamiento sexual. Nueva Sociedad 1993; 123:104-13.
- Castillo A. El acoso sexual en el trabajo y en los centros de estudio: un flagelo a derrotar. Revele 1997; 2:102-115.
- Universidad de Costa Rica, Consejo Universitario. Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual. San José: Gaceta
- Lafont Nicuesa, Luis (2008). *El delito de acoso moral en el trabajo*. Librería Tirant lo Blanch, S.L.
- Correa Carrasco, Manuel (2007). *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*. Editorial Comares, S.L.
- Navarro Nieto, Federico (2007). *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*. Editorial Aranzadi, S.A.
- Correa Carrasco, Manuel (2006). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Editorial Aranzadi, S.A.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Círculo de Lectores, S.A.
- Piñuel, Iñaki (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.
- Serna Calvo, María del Mar. Acoso sexual en las relaciones laborales. Revista Relaciones Laborales en América Latina. Montevideo 1994.

- Supiot, Alain. Crítica del derecho del trabajo. Madrid, España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996.
- Richman. Op. cit.; 2001. pp. 347-366.
- Leymann y Gustavsson. (1976) "Violencia psicológica en el lugar de trabajo". Canadá. Estudios Explorativos. Ius la revista nro. 36

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (EX ANTE) Y LAS NORMAS VIGENTES (EX – POST) APLICADAS A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA, DICIEMBRE 2016”

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	FUENTES
<p>P. General ¿En qué se diferencian las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante) frente a las normas vigentes (ex – post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica, 2016?</p> <p>P. Específicos</p> <p>Problema Específico 1</p> <p>¿Existen eficientes medidas preventivas sobre el hostigamiento sexual?</p> <p>Problema Específico 2</p> <p>¿Qué desventajas traería las normas vigentes actuales aplicadas a los trabajadores?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante) frente a las normas vigentes (ex – post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica, 2016</p>	<p>OE 1</p> <p>Evaluar las medidas preventivas (ex – ante) sobre el hostigamiento sexual</p> <p>OE 2</p> <p>Identificar las normas vigentes aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica, 2016</p>	<p>hipótesis General</p> <p>Si se aplican acciones oportunas y adecuada sobre medidas preventivas (ex – ante); frente a las normas vigentes (ex – post) entonces, disminuirá el hostigamiento sexual en el campo laboral público del Distrito Judicial de Ica, 2016.</p> <p>H E.1</p> <p>Si existen acciones eficaces sobre medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante); entonces, se obtendrán buenos resultados.</p> <p>H E.2 Si se siguen aplicando las normas vigentes (ex – post); entonces, se presentara un menor índice de efectividad en el campo laboral.</p>	<p>V. Independiente :</p> <p>Las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex ante)</p> <p>V. Dependiente :</p> <p>Las normas vigentes ex – post aplicada a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica, 2016</p>	<p>Puntaje obtenido con la guía de observación</p> <p>Puntaje observado de acuerdo a las entrevistas</p>	<p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Técnica de la observación</p> <p>Técnica de fichaje</p>	<p>Operadores de justicia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder Judicial • Ministerio Público

- **Instrumentos de Recolección de Datos**

Cuestionario sobre las medidas preventivas ante el hostigamiento sexual dirigido a los agentes jurisdiccionales

CRITERIOS	A	B	C
	1	2	3
1. Cual consideras más riesgoso ¿El hostigamiento sexual típico o el hostigamiento sexual ambiental?			
2. ¿Entérminos cualitativos, cómo consideras las jornadas de capacitación: buena, regular o deficiente.			
3. Te sientes protegida con la legislación actual, a través de sus normas vigentes?			
4. Con relación al requisito para el ingreso laboral ¿Se consideró el examen de prueba psicométrica para evaluar la personalidad?			
5. ¿Consideras que las medidas preventivas (ex ante) pueden contrarrestar el hostigamiento sexual?			
6. Habiendo sido víctima, por que razones no denunciarías: por represalias, por indiferencia o por pérdida de tiempo			
7. Con referencia al hostigamiento sexual ¿lo consideras una falta o un delito?			
8. ¿Crees tú; que a través de la capacitación, los patrones culturales pueden ser desarraigados totalmente en la persona?			
9. ¿Presientes indiferencia por parte de las autoridades al no activar el protocolo de rigor?			
10. ¿Las campañas de detección, prevención y difusión, resultan eficaces como para generar eficiencia en el personal?			

