



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

TESIS

**“ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN EN EL ÁMBITO DE ACOSO SEXUAL FEMENINO
EN MUJERES, EN EL ÁMBITO OCUPACIONAL PÚBLICO EN EL 2020, CHINCHA”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR

ILLANES HUAYTA VANESSA

JIHUALLANCA BASILIO LILI

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

DOCENTE ASESOR:

DR. JOSÉ JORGE CAMPOS MARTINEZ

Chincha, Ica, 2021

AGRADECIMIENTO

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

Objetivo: Determinar el estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres en el ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha.

Metodología: 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.

Población: 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 Chincha.

Resultados: Los indicadores que orientaron la encuesta, permitieron 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.

Conclusión: 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.

Palabras claves: carácter deontológico, legislación, las medidas preventivas del hostigamiento sexual.

ABSTRACT

Objective: Determine the study of legislation in the field of female sexual harassment in women in the public occupational sphere in 2020, Chincha.

Methodology: The type of research is basic at the descriptive-explanatory level; where the justice operators, who made up the sample, answer measurable questions (survey) through a questionnaire reflecting the real situation of each one of them. The synthetic-analytical method was applied, generalizing the results to larger groups, also affecting a small group considering the processes followed in the research after systematically explaining everything used in the thesis work.

Population: The small population was constituted in the sample; made up of justice operators, at a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. So what; Considering the results based on data processing, the general conclusion was reached that the prevention measures against sexual harassment, well implemented, influence the effective performance, especially of the workers of the public labor regime in Chincha.

Results: The indicators that guided the survey made it possible to collect adequate information regarding the causes that led to the acquisition of an adequate interpretation of the current regulations; who with her shortcomings became an important sample element.

Conclusion: The aforementioned work is justified by its transversal content of a deontological nature, as it is involved in the natural development of the female gender, maintaining the rank of civil servant or public servant in whatever the work environment may be.

Keywords: deontological character, legislation, preventive measures of sexual harassment.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	02
2.1 Descripción del problema.....	02
2.2 Pregunta de investigación general.....	03
2.3 Pregunta de investigación específica.....	03
2.4 Justificación e importancia.....	03
2.5 Objetivo General.....	04
2.6 Objetivos Específicos.....	04
2.7 Alcances y Limitaciones.....	04
III. Marco teórico.....	05
3.1 Antecedentes.....	05
3.2 Bases teóricas.....	07
3.3 Marco conceptual.....	29
IV. METODOLOGÍA.....	30
4.1 Tipo y diseño de investigación.....	30
4.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	30
4.3 Población y Muestra.....	30
4.4 Hipótesis general y específicas.....	31
4.5 Identificación de Variables.....	31
4.6 Operalización de Variables.....	32
4.7 Recolección de los datos.....	33
V. RESULTADOS.....	34
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	44
6.1 Comparación resultados con marco teórico.....	44

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
A. Conclusiones.....	46
B. Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS.....	51

LISTA DE TABLAS

TABLA NRO. 01: ¿CUÁL CONSIDERAS MÁS RIESGOSO ¿EL ACOSO SEXUAL TÍPICO O EL ACOSO SEXUAL AMBIENTAL?.....	34
TABLA NRO. 02: EN TÉRMINOS CUALITATIVOS, ¿CÓMO CONSIDERAS LAS JORNADAS DE CAPACITACIÓN: BUENA, REGULAR O DEFICIENTE?.....	35
TABLA NRO. 03: ¿TE SIENTES PROTEGIDA CON LA LEGISLACIÓN ACTUAL, A TRAVÉS DE SUS NORMAS VIGENTES?.....	36
TABLA NRO. 04: CON RELACIÓN AL REQUISITO PARA EL INGRESO LABORAL ¿SE CONSIDERÓ EL EXAMEN DE PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA EVALUAR LA PERSONALIDAD?.....	37
TABLA NRO. 05: ¿CONSIDERAS QUE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS (EX ANTE) PUEDEN CONTRARRESTAR EL ACOSO SEXUAL?.....	38
TABLA NRO. 06: HABIENDO SIDO VÍCTIMA, PORQUE RAZONES NO DENUNCIARÍAS: POR REPRESALIAS, POR INDIFERENCIA O POR DESCONOCIMIENTO.....	39
TABLA NRO. 07: CON REFERENCIA AL ACOSO SEXUAL ¿LO CONSIDERAS UNA FALTA O UN DELITO?.....	40
TABLA NRO. 08: ¿CREES TÚ; QUE, A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN, LOS PATRONES CULTURALES PUEDEN SER DESARRAIGADOS TOTALMENTE EN LA PERSONA HOSTIGADORA?.....	41
TABLA NRO. 09: ¿PRESIENTES INDIFERENCIA POR PARTE DE LAS AUTORIDADES AL NO ACTIVAR EL PROTOCOLO DE RIGOR?.....	42
TABLA NRO. 10: ¿LAS CAMPAÑAS DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN, RESULTAN EFICACES COMO PARA GENERAR EFICIENCIA EN EL PERSONAL?.....	43

LISTA DE GRÁFICOS

GRAFICO NRO. 01: ¿CUÁL CONSIDERAS MÁS RIESGOSO ¿EL ACOSO SEXUAL TÍPICO O EL ACOSO SEXUAL AMBIENTAL?.....	34
GRAFICO NRO. 02: EN TÉRMINOS CUALITATIVOS, ¿CÓMO CONSIDERAS LAS JORNADAS DE CAPACITACIÓN: BUENA, REGULAR O DEFICIENTE?.....	35
GRAFICO NRO. 03: ¿TE SIENTES PROTEGIDA CON LA LEGISLACIÓN ACTUAL, A TRAVÉS DE SUS NORMAS VIGENTES?.....	36
GRAFICO NRO. 04: CON RELACIÓN AL REQUISITO PARA EL INGRESO LABORAL ¿SE CONSIDERÓ EL EXAMEN DE PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA EVALUAR LA PERSONALIDAD?.....	37
GRAFICO NRO. 05: ¿CONSIDERAS QUE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS (EX ANTE) PUEDEN CONTRARRESTAR EL ACOSO SEXUAL?.....	38
GRAFICO NRO. 06: HABIENDO SIDO VÍCTIMA, PORQUE RAZONES NO DENUNCIARÍAS: POR REPRESALIAS, POR INDIFERENCIA O POR DESCONOCIMIENTO.....	39
GRAFICO NRO. 07: CON REFERENCIA AL ACOSO SEXUAL ¿LO CONSIDERAS UNA FALTA O UN DELITO?.....	40
GRAFICO NRO. 08: ¿CREES TÚ; QUE, A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN, LOS PATRONES CULTURALES PUEDEN SER DESARRAIGADOS TOTALMENTE EN LA PERSONA HOSTIGADORA?.....	41
GRAFICO NRO. 09: ¿PRESIENTES INDIFERENCIA POR PARTE DE LAS AUTORIDADES AL NO ACTIVAR EL PROTOCOLO DE RIGOR?.....	42
GRAFICO NRO. 10: ¿LAS CAMPAÑAS DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN, RESULTAN EFICACES COMO PARA GENERAR EFICIENCIA EN EL PERSONAL?.....	43

I. INTRODUCCIÓN

La temática elegida para desarrollar esta tesis, es el acoso 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. De acuerdo a esta premisa, el trabajo de investigación pretende ampliar la documentación referente al tema de la prevención sobre el acoso 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 acoso 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.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Es considerado 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.

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 inconducta 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.

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es el estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres en al ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha?

2.3 Pregunta de investigación específica

- ¿Cuáles son las medidas preventivas (ex – ante) sobre el acoso sexual?
- ¿Cuáles son las normas vigentes aplicadas a los trabajadores de régimen laboral público en el 2020, Chincha?

2.4 Justificación e importancia

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 las 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.

2.5 Objetivo General

Determinar el estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres en el ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha.

2.6 Objetivos Específicos

- Identificar las medidas preventivas (ex – ante) sobre el acoso sexual.
- Demostrar las normas vigentes aplicadas a los trabajadores de régimen laboral público en el 2020, Chincha.

2.7 Alcances y Limitaciones

- Poca información acerca de nuestro trabajo de investigación.
- Poca colaboración por parte de la población estudiada.
- Tiempo limitado.

III. Marco teórico

3.1 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.

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.

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. 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.

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.

3.2 Bases teóricas

El acoso sexual y su relación con los Derechos Fundamentales

El Acoso 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 acoso 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.

Tipos de Acoso Sexual

- Acoso 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
- Acoso 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

Efectos negativos por el Acoso 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.

Consecuencias por el acoso 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 acoso 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 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 vería 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 acoso sexual, no siendo la causa exclusiva o particular, debiendo diferenciar esta, con el fin de discriminar los efectos del mismo; pues, en esencia, el acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso sexual en el trabajo.

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 acoso sexual. Considerando la existencia de políticas de prevención (ex ante) como estrategia relevante para hacerle frente. 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.

Visto el acoso psicológico, como modalidad del acoso 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, adquiere un matiz perverso al ser ejercitadas. 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».

En cuanto a la violencia en general y sus determinadas formas de acoso 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. Una legislación contra el acoso 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.

Marco de protección general

Los efectos psicológicos proveniente del acoso 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.

De acuerdo a ello; el acoso 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.

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.

El empleador y su responsabilidad

En conformidad con las distintas investigaciones psicológicas y; de acuerdo a la legislación comparada sobre el acoso 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:

- 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 Acoso Sexual (27942), el TUO de la Ley reconocida como de Productividad y Competitividad Laboral, consideraba el despido ante un acto de hostilidad equiparable al acoso 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 acoso 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 acoso 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».

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 acoso 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 acoso 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.

El acoso sexual y su gravedad

La causal de destitución por acoso 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.

Por cierto, el acoso 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. 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.

Propuesta sobre mecanismos de protección ideal

Presentada la nueva manifestación de violencia sobre el acoso 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). En concordancia con lo manifestado, una política de prevención en contra del acoso 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 acoso sexual, lo cual no significa la inexistencia por un vacío legal. 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 acoso 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 acoso 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.

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 cualquiera otra índole.
3. honor y a gozar de buena reputación, Salvaguarda de su intimidad personal y familiar, además de la voz e imagen propia.
4. Al trabajo libre, sujeto a ley.
5. 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.
6. A alcanzar la legítima defensa.
7. 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 Acoso 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 acoso 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 acoso 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.

La Legislación comparada

Los Países que tipifican penalmente el acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 inconducta- 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 Acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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 acoso 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. 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 acoso 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 opone, 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. 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.

3.3 Marco conceptual

- Acoso Sexual: Comportamiento de naturaleza sexual u otras conductas de connotación al tema, rechazadas o sin deseo por la persona hostigada afectando su dignidad como persona.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Hostigado: Persona que representa al actor pasivo y que sufre el acoso sexual de otro.

IV. METODOLOGÍA

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 Diseño de investigación

Dicho instrumento fue sometido a un juicio de expertos, y para determinar la confiabilidad se hizo uso del coeficiente alfa de Cronbach, se procedió a vaciar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas al programa Excel 2018, luego se hizo uso del programa IBM SPSS versión 26 donde se procedió a vaciar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas, seguidamente se introdujeron los nombres, el tipo, la anchura, los decimales, la etiqueta y los valores que se le asignaron a cada variable.

4.3 Población y Muestra

Población

La población de estudios es conformada por los operadores de justicia de Chincha.

Muestra

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

4.4 Hipótesis general y específicas

Hipótesis general:

Existe el estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres en el ámbito ocupacional público en el 2020, Chíncha.

Hipótesis específicas:

- Existen las medidas preventivas (ex – ante) sobre el acoso sexual.
- Existen las normas vigentes aplicadas a los trabajadores de régimen laboral público en el 2020, Chíncha.

4.5 Identificación de Variables

Variable Independiente

Las medidas preventivas del acoso sexual (ex – ante)

Variable Dependiente

Las normas vigentes (ex – post) aplicada a los trabajadores del régimen laboral público en el 2020, Chíncha.

4.6 Operalización de Variables

“ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN EN EL ÁMBITO DE ACOSO SEXUAL FEMENINO EN MUJERES EN AL ÁMBITO OCUPACIONAL PÚBLICO EN EL 2020, CHINCHA”

VARIABLES	INDICADORES
Variable Independiente Las medidas preventivas del acoso sexual (ex – ante)	Puntaje obtenido con la guía de observación
Variable Dependiente Las normas vigentes (ex – post) aplicada a los trabajadores del régimen laboral público en el 2020, Chincha.	Puntaje observado de acuerdo a las entrevistas

4.7 Recolección de los datos

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

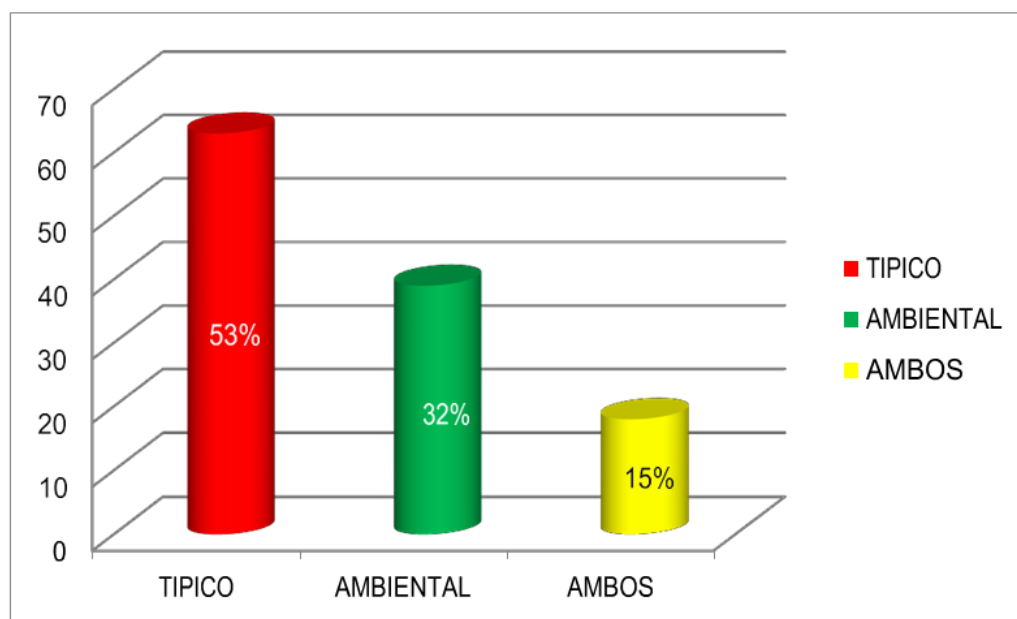
V. RESULTADOS

¿CUÁL CONSIDERAS MÁS RIESGOSO ¿EL ACOSO SEXUAL TÍPICO O EL ACOSO SEXUAL AMBIENTAL?

TABLA NRO. 01

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

GRÁFICO NRO. 1



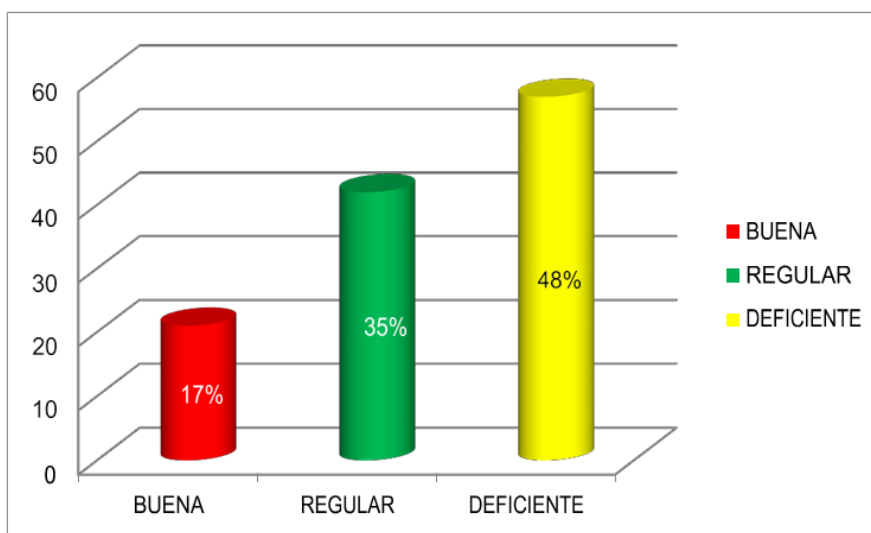
La presente tabla indica que el 53% de los encuestados considera que el acoso sexual típico tiene una connotación más riesgosa que el acoso sexual ambiental, quien se mantiene en un 32% y; apenas un reducido 15% conceptualiza de que ambos son sumamente dañinos.

EN TÉRMINOS CUALITATIVOS, ¿CÓMO CONSIDERAS LAS JORNADAS DE CAPACITACIÓN: BUENA, REGULAR O DEFICIENTE?

TABLA NRO. 02

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

GRÁFICO NRO. 02



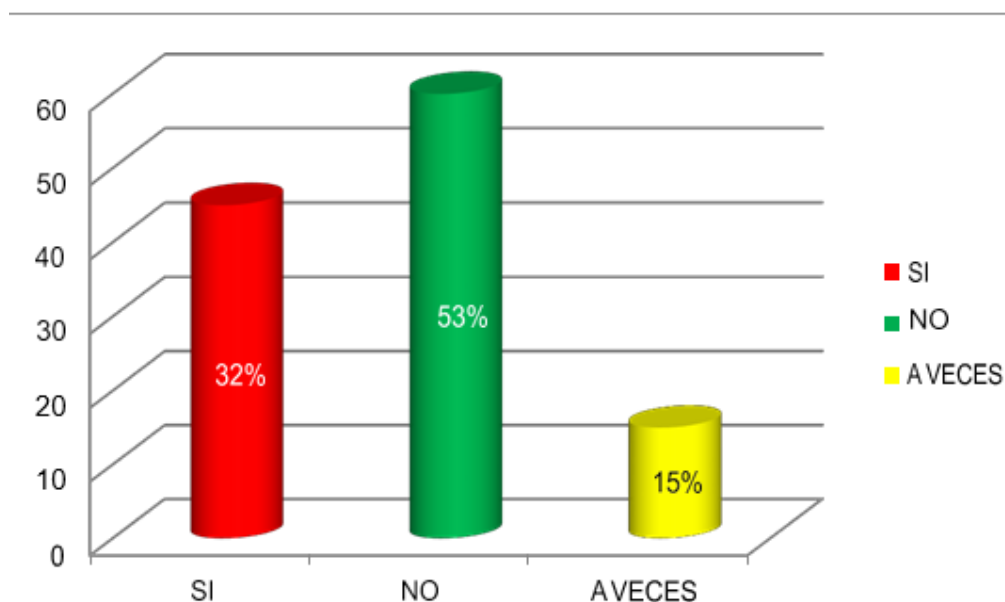
Los resultados de esta tabla nos indican que un reducido 17% considera que las jornadas de capacitación son buenas; así mismo, un 35% mantienen su apreciación en el plano regular; de la misma manera, un mayoritario 48% ubica en la condición de deficiente las jornadas de capacitación en mención.

¿TE SIENTES PROTEGIDA CON LA LEGISLACIÓN ACTUAL, A TRAVÉS DE SUS NORMAS VIGENTES?

TABLA NRO. 03

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

GRÁFICO NRO. 03



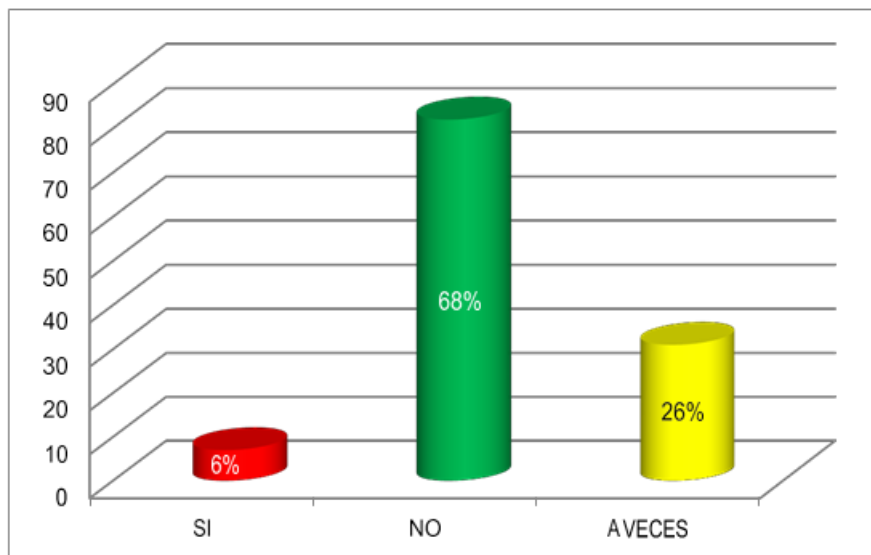
De acuerdo a los resultados de la presente tabla, nos muestra que un promedio del 32% de encuestados perciben cierta protección por parte de los responsables de legislar, seguido de un mayoritario 53% quien no se sienten protegidos por lo que creen no confiar en la justicia a través de sus legisladores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

CON RELACIÓN AL REQUISITO PARA EL INGRESO LABORAL ¿SE CONSIDERÓ EL EXAMEN DE PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA EVALUAR LA PERSONALIDAD?

TABLA NRO. 04

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

GRÁFICO NRO. 04



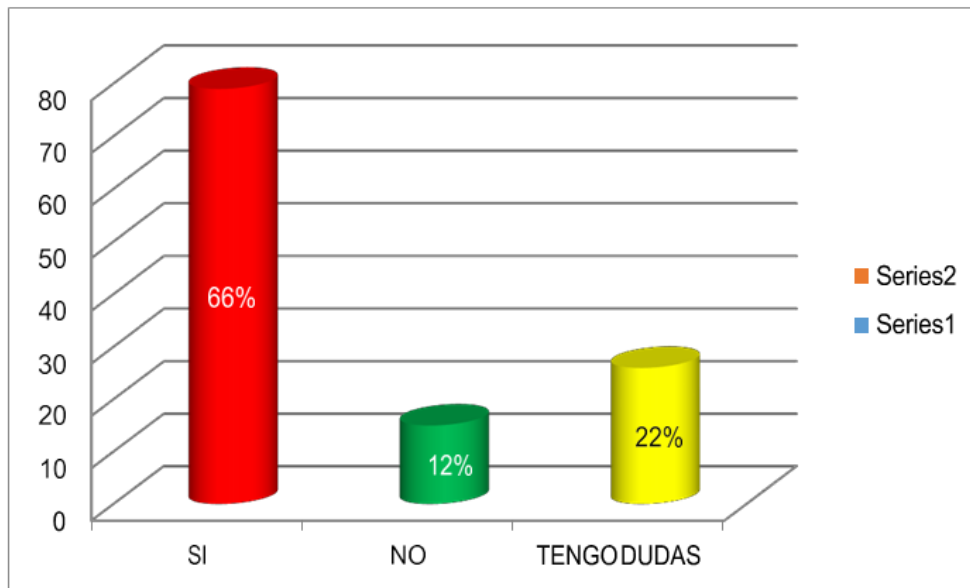
En función a los resultados de la presente tabla, se concluye que un mínimo porcentaje de apenas 06% consideran haber sido sometidos a un examen de prueba psicométrica para alcanzar una plaza laboral; frente a un abrumador 68% quien certifica que en ningún momento le solicitaron ese tipo de pruebas para 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.

¿CONSIDERAS QUE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS (EX ANTE) PUEDEN CONTRARRESTAR EL ACOSO SEXUAL?

TABLA NRO. 05

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

GRÁFICO NRO. 05



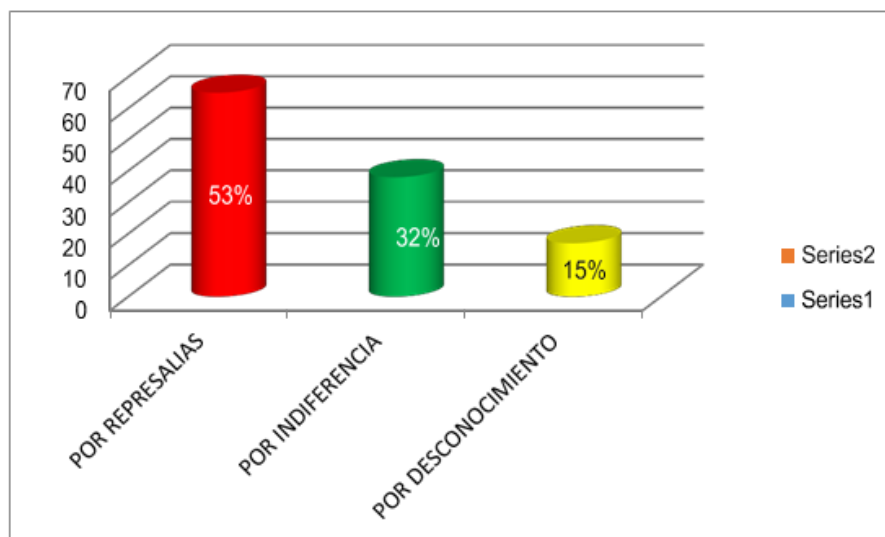
Como respuesta de acuerdo a la siguiente tabla, encontramos que un mayoritario 66% confirma que las medidas preventivas (ex ante) pueden contrarrestar el acoso sexual; ante apenas un 12% quien no da crédito a la medida y; por último, un grupo considerable de 22% mantiene sus dudas debido al poco conocimiento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

HABIENDO SIDO VÍCTIMA, PORQUE RAZONES NO DENUNCIARÍAS: POR REPRESALIAS, POR INDIFERENCIA O POR DESCONOCIMIENTO

TABLA NRO. 06

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

GRÁFICO NRO. 06



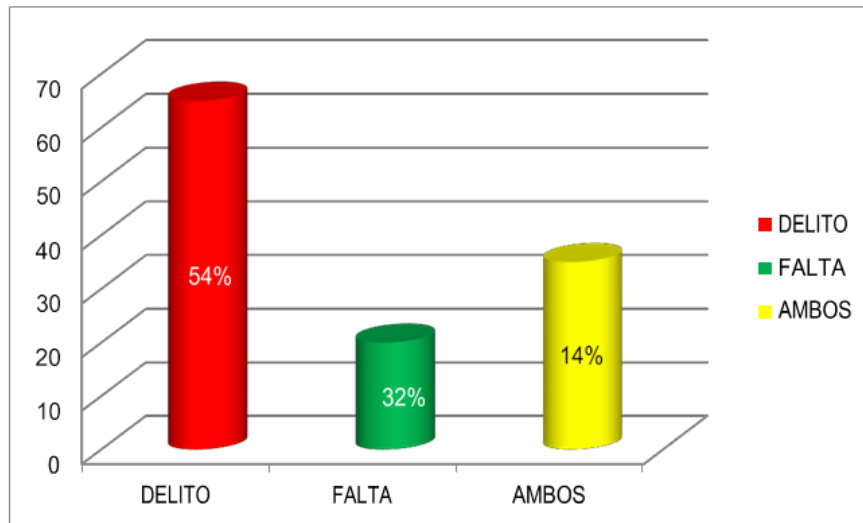
La información que nos muestra el siguiente cuadro, nos indica que un porcentaje mayoritario del 53% reconoce que no se atrevería a denunciar el hecho para evitar ser víctima de represalias; mientras que un 32% se mantiene dentro del escepticismo mostrándose indiferente a los hechos y; finalmente, un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

CON REFERENCIA AL ACOSO SEXUAL ¿LO CONSIDERAS UNA FALTA O UN DELITO?

TABLA NRO. 07

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

GRÁFICO NRO. 07



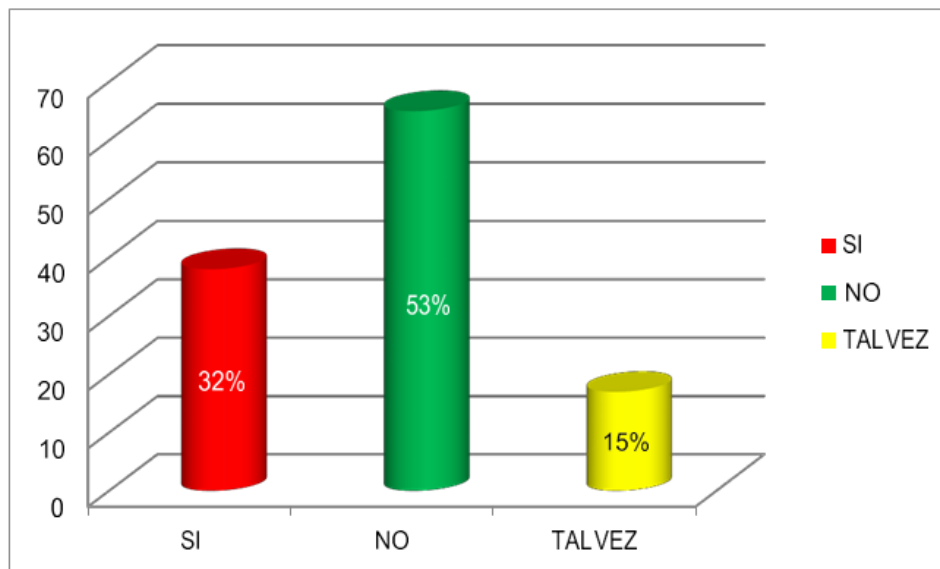
De manera contundente un 54% nos indica que el acoso sexual si reúne los presupuestos para ser considerado un delito, en contraposición con un 32% que nos muestra que el concepto en mención resulta atípico y por lo tanto, debería de ser considerado como una falta; finalmente, un minoritario 14%, percibe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

¿CREES TÚ; QUE, A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN, LOS PATRONES CULTURALES PUEDEN SER DESARRAIGADOS TOTALMENTE EN LA PERSONA HOSTIGADORA?

TABLA NRO. 08

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

GRÁFICO NRO. 08



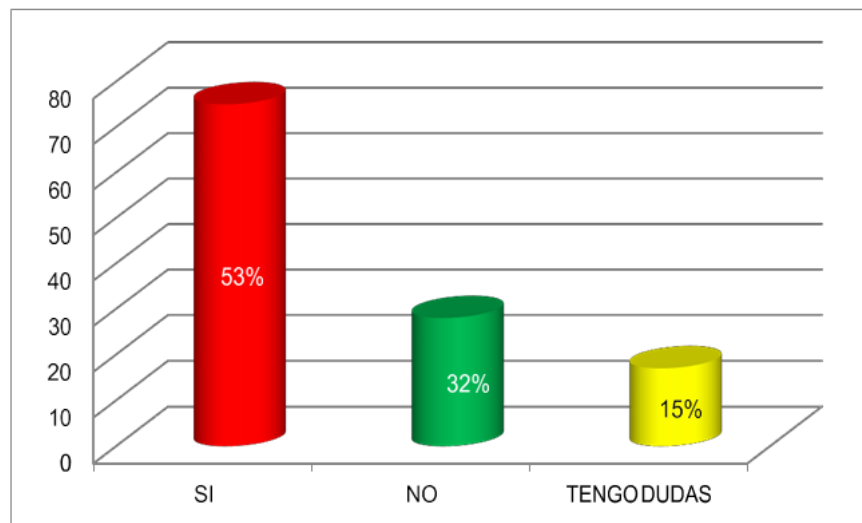
Esta tabla resume que un 32% de los encuestados manifiesta que resulta posible desarraigar patrones culturales enquistados en el hostigador; de la misma manera, un mayoritario 53% se contrapone, al considerar poco probable que el actor activo se aleje de sus estigmas negativos y, un 15% muestra sus dudas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

**¿PRESIENTES INDIFERENCIA POR PARTE DE LAS AUTORIDADES AL NO
ACTIVAR EL PROTOCOLO DE RIGOR?**

TABLA NRO. 09

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

GRÁFICO NRO. 09



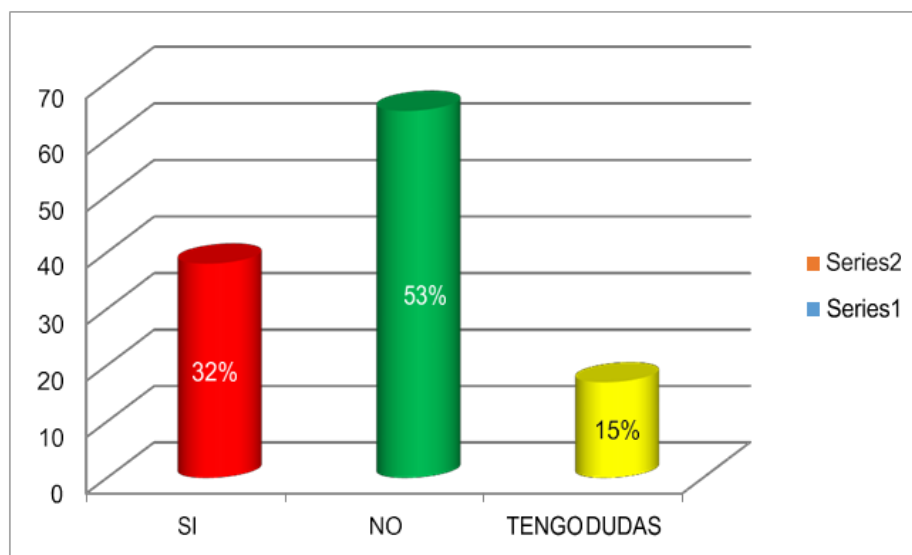
Esta tabla resume que un mayoritario 53% de los encuestados manifiesta que la autoridad responsable de administrar justicia no muestra el interés del caso por razones diversas; por otro lado, un 32% de los encuestados confirma que el aparato administrativo resulta ágil al llamado de los interesados y;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

¿LAS CAMPAÑAS DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN, RESULTAN EFICACES COMO PARA GENERAR EFICIENCIA EN EL PERSONAL?

TABLA NRO. 10

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

GRÁFICO NRO. 10



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.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Comparación resultados con marco teórico

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.

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 acoso 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 acoso 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 acoso 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

Los encargados de prevenir y sancionar el acoso 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.

En el plano de la salud, la persona que sufre acoso 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.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

- 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.
- 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; 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.
- Frente a un acontecimiento de acoso 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.

B. Recomendaciones

- 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.
- 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.
- 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).
- 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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 teóricoshttp://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 acoso 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 acoso 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. en la revista nro. 36

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

“ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN EN EL ÁMBITO DE ACOSO SEXUAL FEMENINO EN MUJERES EN AL ÁMBITO OCUPACIONAL PÚBLICO EN EL 2020, CHINCHA”

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÒTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	FUENTES
<p>Determinar el estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres en al ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar las medidas preventivas (ex – ante) sobre el acoso sexual. •Demostrar las normas vigentes aplicadas a los trabajadores de régimen laboral público en el 2020, Chincha. 	<p>Hipòtesis general:</p> <p>Existe el estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres en al ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha.</p> <p>Hipòtesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Existen las medidas preventivas (ex – ante) sobre el acoso sexual. •Existen las normas vigentes aplicadas a los trabajadores de régimen laboral público en el 2020, Chincha. 	<p>Variable Independiente</p> <p>Las medidas preventivas del acoso sexual (ex – ante)</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Las normas vigentes (ex – post) aplicada a los trabajadores del régimen laboral público en el 2020, Chincha.</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

INSTRUMENTO:



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
DE ICA

“ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN EN EL ÁMBITO DE ACOSO SEXUAL FEMENINO EN MUJERES EN AL ÁMBITO OCUPACIONAL PÚBLICO EN EL 2020, CHINCHA”

CRITERIOS	A	B	C
	1	2	3
1. Cual consideras más riesgoso ¿El acoso sexual típico o el acoso sexual ambiental?			
2. ¿En términos 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 acoso sexual?			
6. Habiendo sido víctima, por qué razones no denunciarías: por represalias, por indiferencia o por pérdida de tiempo			
7. Con referencia al acoso 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?			