

**Universidad de Huánuco**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO  
Y CIENCIAS POLÍTICAS



**TESIS**

EL ACOSO SEXUAL EN MUJERES QUE LABORAN EN  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES  
CARRIÓN - CERRO DE PASCO, 2016 - 2017.

**Para Optar el Título Profesional de :**  
**ABOGADO**

**TESISTA**

Bach. TIZA RODRIGUEZ, Zusana

**ASESOR**

Dr. PONCE E IGUNZA, Félix

Huánuco - Perú  
2018



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



**RESOLUCIÓN N° 675-2018-DFD-UDH**  
Huánuco, 15 de octubre de 2018.

Visto la Resolución N° 071-2018-DCATP-UDH de fecha 14 de junio de 2018 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**EL ACOSO SEXUAL EN MUJERES QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CERRO DE PASCO, 2016 - 2017**”, presentado por la Bachiller “**Zusana TIZA RODRIGUEZ**;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

*Que, mediante Resolución N°587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;*

Que, mediante Informe N°010-2018-UDH/FD-CAPT-FPeI de fecha 30 de julio de 2018, el Dr. Félix Ponce e Ingunza Asesor del Proyecto de Investigación “**EL ACOSO SEXUAL EN MUJERES QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CERRO DE PASCO, 2016 - 2017**”, *aprueba el informe final de la Investigación;*

*Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo la Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;*

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.- DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Zusana TIZA RODRIGUEZ**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mg. Pedro A. Martínez Franco	: Presidente
Abg. Jesús M. Figueroa Ambicho	: Secretario
Abg. Hugo B. Peralta Baca	: Vocal



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



**RESOLUCIÓN N° 675-2018-DFD-UDH**  
Huánuco, 15 de octubre de 2018.

**Artículo Segundo.**- Señalar el día viernes 19 de octubre de 2018 a horas 10.00 a.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

**Artículo Tercero.**- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencien dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
-----  
Mg. FERNANDO CORCINO BARRUETA  
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad.f. Exp. Interesado, archivo.  
FCB/znn



**ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 horas del día Diecinueve del mes de Octubre del año dos mil dieciocho se reunieron en el Sala de Sesión de Jurados los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 675-2018-DFD -UDH del 15 de octubre de 2018, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis de la Graduada **Zusana TIZA RODRIGUEZ** postulante al Título de Abogada, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

**JURADOS CALIFICADORES**

**PUNTAJE**

Mg. Pedro A. Martínez Franco	Presidente	<u>15</u>
Abg. Jesús M. Figueroa Ambicho	Secretario	<u>15</u>
Abg. Hugo B. Peralta Baca	Vocal	<u>15</u>

CALIFICATIVO : 15 Quince  
 En números En letras

RESULTADO : Aprobado por Unanimidad

.....  
 Mg. Pedro A. Martínez Franco  
 Presidente

.....  
 Abg. Jesús M. Figueroa Ambicho  
 Secretario

.....  
 Abg. Hugo B. Peralta Baca  
 Vocal

### **DEDICATORIA:**

La presente investigación está dedicado a mis padres por ser mis fieles compañeros a lo largo de mi vida como estudiante, brindándome las fuerzas para no rendirme en el camino, a mis docentes que me brindaron todos sus conocimientos para forjarnos como buenos profesionales.

## **AGRADECIMIENTOS:**

El amor recibido, la dedicación y la paciencia que cada día se preocupaban mis padres por mi avance y desarrollo de esta tesis son simplemente único y se refleja en la vida de una hija.

Gracias a mis padres por ser promotores de mis sueños, gracias a ellos por confiar y creer en mí y en mis expectativas, agradecimientos a mi madre por estar dispuesta a acompañarme agotadoras noches de estudio, reconocimiento a mi padre por siempre anhelar lo mejor para mi vida, asimismo por cada consejo tus palabras que me encaminaron durante toda mi vida.

Gracias a Dios por la existencia de mis padres, también porque cada día tengo su bendición ya que me permite disfrutar de las personas que tanto me aman.

Zusana

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>VI</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>XI</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>XII</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>XIV</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Descripción del problema	1
1.1.1. Consecuencias del acoso sexual	4
a) Consecuencias en la salud	4
b) Consecuencias económicas	4
c) Consecuencia familiar	5
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivo general	7
1.4. Objetivos específicos	7
1.5. Justificación de la investigación	7
1.6. Limitaciones de la investigación	8
1.7. Viabilidad de la investigación	9

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación	11
2.1.1. Antecedente internacional	11
2.1.2. Antecedente nacional	14
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. El acoso sexual	17
2.2.2. El acoso sexual laboral o mobbing	18
2.2.3. Las manifestaciones del hostigamiento sexual	19
2.2.4. Caracterización	20
a) Sujeto activo	20
b) Sujeto pasivo	21
2.2.5. El acoso sexual según autores	22
2.2.6. El acoso sexual en la doctrina y su desarrollo	25
2.2.7. El acoso sexual en el derecho comparado	27
2.2.7.1. Legislación de Chile	27
2.2.7.2. Legislación de Ecuador	28
2.2.7.3. Legislación Colombiana	29
2.2.7.4. Legislación de Canadá	29
2.2.8. Legislación nacional	30
2.2.8.1. La Constitución Política del Perú	30
2.2.8.2. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Ley N° 28983	

2.2.8.3. Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual su reglamento, el Decreto Supremo 010-2003-MIMDES, y la Ley 29430 que modifica a la Ley 27942	32
2.2.8.4. Ley N° 27815 - Ley de Ética de la Función Pública	32
2.2.8.5. Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497	33
2.2.8.6. Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos- Ley N° 30314	33
2.3. Definiciones conceptuales	34
2.4. Hipótesis	36
2.4.1. Hipótesis general	36
2.4.2. Hipótesis específicas	36
2.5. Variables de la investigación	37
2.5.1. Variable dependiente	37
2.5.2. Variable independiente	37
2.6. Operacionalización de variables	37
 <b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1. Tipo de Investigación	39
3.1.1. Enfoque	39
3.1.2. Alcance o nivel	40
3.1.3. Diseño	40
3.2. Población y Muestra	41

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos	43
3.3.1. Recolección de datos	43
3.3.2. Presentación de datos	43
3.3.3. Análisis e interpretación de datos	4
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
4.1. Procesamiento de datos	45
4.2. Contrastación de hipótesis	71
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
4.1. Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	73
<b>CONCLUSIONES</b>	76
<b>RECOMENDACIONES</b>	78
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	79
<b>ANEXOS</b>	81

## RESUMEN

Se llevó a cabo la investigación cuyo objetivo fue establecer si era posible determinar las características físicas, psicológicas, económicas, laborales y familiares del acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad y plantear alternativas de control, prevención y reducir este fenómeno.

Las mujeres, al ocupar una posición inferior en la sociedad, constituyen las víctimas más frecuentes de todas las formas de violencia en la sociedad. Una de las expresiones de las conductas violentas es la Violencia Sexual, como forma de discriminación por razón del género; dentro de esta aparece el Acoso Sexual, manifestado en hechos recurrentes y con poca relevancia en los estudios sobre el tema, teniendo en cuenta la dificultad en su definición.

En ese sentido podemos concluir que el acoso sexual es un problema que imposibilita trabajar a la víctima en un ambiente sano y digno de contar con estabilidad económica, y afecta la calidad de vida de la persona, ello evidentemente es una forma de violencia de género que en muchos casos trae consecuencias que se puede prolongarse a lo largo de toda su vida.

Esto más que nada es causado por el estereotipo masculino que fortalece y promueve patrones culturales discriminatorios fomentando la desvalorización de lo femenino e impidiendo su participación en espacios públicos laborales. Este problema incrementa el ausentismo laboral, el despido o la renuncia al trabajo de las víctimas de acoso sexual.

**Palabra clave: acoso sexual en mujeres**

## **ABSTRAC**

The research was carried out whose objective was to establish if it was possible to determine the physical, psychological, economic, labor and family characteristics of sexual harassment in women who work in the Municipality and to propose alternatives of legislative - penal type to control and reduce this phenomenon.

Women, by occupying a lower position in society, are the most frequent victims of all forms of violence in society. One of the expressions of violent behavior is Sexual Violence, as a form of discrimination based on gender; Sexual Harassment appears in this, manifested in recurring facts and with little relevance in the studies on the subject, taking into account the difficulty in its definition.

In this sense we can conclude that sexual harassment is a problem that makes it impossible for the victim to work in a healthy environment and worthy of having economic stability, and affects the quality of life of the person, this is obviously a form of gender violence that in many cases it has consequences that can be prolonged throughout his life.

This is more than anything caused by the male stereotype that strengthens and promotes discriminatory cultural patterns, promoting the devaluation of the feminine and preventing their participation in public work spaces. This problem increases absenteeism, dismissal or renouncing the work of victims of sexual harassment.

**Keyword: sexual harassment in wome**

## INTRODUCCIÓN

El trabajo consta de cinco capítulos, en el Primer Capítulo, describiremos el problema, luego se formulará el mismo con los objetivos del mismo que apuntaran a proponer que objetivos nos trazamos.

En el Segundo Capítulo, desarrollamos los antecedentes de la investigación para luego construir las bases teóricas el cual nos permitirá plantear las hipótesis.

En Tercer Capítulo, invocaremos la metodología a utilizarse como el enfoque, alcance, diseño, población y muestra el cual servirá para presentar los cuadros gráficos.

En el Cuarto Capítulo procesamos estadísticamente los cuadros con sus respectivos análisis e interpretación, en base a ello contrastar la hipótesis y realizar la prueba de hipótesis.

Finalmente el Quinto Capítulo está la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Los estudios actuales señalan al acoso sexual como una expresión de la exclusión de género y una forma de violencia contra las mujeres. Asimismo transgreden derechos fundamentales de las trabajadoras, constituyendo un problema de salud, seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

El tema de acoso sexual laboral, es un problema que por mucho tiempo permaneció indiferenciado en experiencias personales o que fueron naturalizados como parte de las relaciones de poder que se establecen entre grupos sociales; visibilizar y denominar por su nombre, éstas prácticas discriminatorias al interior de las instituciones; demandó tiempo esfuerzo y el desarrollo de argumentos convincentes para mostrar que es un término de relaciones desiguales de autoridad entre acosador y acosada, la manera más efectiva de erradicarlo es prevenir.

Si bien es cierto acoso sexual, significa abuso de poder y dominio para lograr un beneficio sexual, el acoso puede proceder de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Enfatizando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres además, lesiona principios, garantías y derechos fundamentales. También adquiere un impacto directo en la salud.

Señalamos que el hostigamiento sexual es un fenómeno que pertenece al mundo del silencio y del miedo, constituye amenaza latente, solapada a la estabilidad del empleo y reputación de las mujeres que fueron agredidas sexualmente.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del problema.

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral (Revista informativa “El Hostigamiento o Acoso Sexual” – OIT 2012)

El acoso sexual crea una conducta pluri-ofensiva. Tanto el derecho a la igualdad, intimidad y dignidad de la persona son derechos fundamentales a nuestro juicio no tienen por qué ser excluyentes. El acoso sexual vulnera derechos como: seguridad, salud, integridad física de las trabajadoras, libertad sexual e incluso de una manera directa, el propio derecho al trabajo. “Durante épocas en las que abogamos por la igualdad, un terrible flagelo sigue afectando de manera oculta a miles de ciudadanos y en especial a las mujeres de nuestro país. La mitad de

trabajadoras del Perú soportan el acoso sexual en sus centros de labores; pero el problema se encuentra “invisibilizado”, debido a que muchas no realizan las denuncias del caso por temor a perder sus empleos, según advirtió el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” (Diario Correo: 28 febrero 2018)

Las víctimas de acoso sexual pueden estar sometidas a tensiones con serias consecuencias de salud física y mental. Los gobiernos regionales y locales adolecen de una política y procedimientos claros y específicos para abordar esta cuestión. La probabilidad de ser acosada sexualmente está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad e inferioridad económica y no precisamente en su apariencia física. En concreto son especialmente vulnerables: las mujeres viudas, separadas, divorciadas, madres solteras, las recién llegadas al centro de trabajo, contratos irregulares y trabajan predominantemente masculinos.

El abuso emocional se da bajo la forma de abuso de poder. El acosador hace sentir a la víctima que no tiene elección porque las decisiones están en sus manos.

Esta manifestación de poder ocasiona que la persona acosada no tenga mayor opción más que ceder o callar el hostigamiento, con la finalidad de mantener su empleo y en el peor de los casos, adquirir un ascenso laboral o incremento salarial.

Sin embargo, hay casos que no son denunciados, pues acoso sexual es esencialmente un conocimiento subjetivo, al ser cada individuo quien decide qué compone o no una conducta o actitud ofensiva a su respecto; de allí se deduce que es cada persona la que determina qué conducta es aceptable y cuando se transforma en acoso sexual.

A esto se le pueden sumar los temores, cultura que las personas tengan que les impide ejercer la defensa de sus derechos, aun existiendo la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública. Resulta inútil, porque no está siendo aplicada por los Servidores Públicos como debería de ser.

Es de vital importancia el estudio de acoso sexual que sufren las mujeres trabajadoras son consideradas vulnerables y expuestas a ser acosadas en cualquier momento.

De no resolverse el problema de acoso sexual, muchas trabajadoras serán víctimas de violaciones sexuales o tentativa.

Podemos con la presente investigación obtener un resultado favorable a mayor número de casos reportados sobre acoso sexual en el lugar de trabajo; se determine la efectividad de penalizar.

Proponemos como resultado de la investigación; el conocimiento, sensibilización, estudio a profundidad con una política, procedimientos claros y específicos para abordar esta cuestión. Que conllevará a futuro

cumplir y aplicar correctamente leyes que amparan a las víctimas en su entorno laboral.

### **1.1.1. Consecuencias del acoso sexual**

#### **a) Consecuencias en la salud**

Se dividen en:

**Físicas:** Se manifiestan a través de: trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas e hipertensión.

**Psicológicas:** Se presentan: falta de concentración, ansiedad, sentimientos de impotencias, baja autoestima, imposibilidad para trabajar en equipo e incapacidad para el afrontamiento.

#### **b) Consecuencias económicas:**

Efectos sobre la productividad y el empleo. Es probable que víctima de acoso disminuya su aporte a la sociedad, realización personal. Es común el ausentismo o abandono de trabajo, disminución de la competitividad, desinterés en el trabajo y disminución de la capacidad productiva acarreado como consecuencia perder una remuneración económica.

#### **c) Consecuencia familiar:**

Se generan conflictos familiares, se afectan las relaciones interpersonales: Mala comunicación, elevada tensión emocional, irritabilidad general, calidad de vida degradante por pérdida del empleo.

En síntesis afectan primero y fundamentalmente a mujeres contra la cual se ejerce el acoso en cuanto a salud laboral (contaminación del clima laboral, agresividad y disminución de la calidad de vida laboral) es decir que trabajadores (as) pueden ser testigos o conozcan del problema amerita responsabilidad social, desatención a la salud física y emocional y violación de derechos.

Según la Constitución Política del Perú señala puntualmente que “toda persona sin distinción de sexo tiene derechos, que se deben respetar y defender ante cualquier circunstancia más aun cuando el lugar de desarrollo personal es el centro de trabajo dado que se establecieron principios esenciales para su correcto desenvolvimiento”.

Entendemos que el acoso sexual, se produce en el ámbito laboral, constituyendo quebrantamiento al derecho de trabajo en un ambiente digno y humano. En otras palabras, es también un hecho de discriminación laboral, que limita igualdad de mujeres y varones a mejores oportunidades de vida.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general:**

¿Qué características presenta el acoso sexual en mujeres que laboran, en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco 2016 – 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿Porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados?
- ¿Cómo es el perfil psicológico de mujeres objeto de acoso sexual y su influencia en el desarrollo laboral y académico?
- ¿De qué manera se manifiesta el poder político en los servidores públicos al acosar sexualmente a las mujeres?
- ¿Qué efectividad tiene la Ley N° 27815 – Ley del Código de la Ética de la Función Pública, en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres, en casos que se denuncia en la relación laboral servidor público - subordinada?

### **1.3. Objetivo general:**

Determinar las características de acoso sexual en mujeres que laboran, en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco 2016 – 2017.

### **1.4. Objetivos específicos:**

- Examinar porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados.

- Analizar el perfil psicológico de mujeres objeto de acoso sexual y su influencia en el desarrollo laboral y académico.
- Identificar el abuso del poder político de Servidores Públicos que laboran.
- Determinar la efectividad que tiene la Ley N° 27815 – Ley del Código de la Ética de la Función Pública, en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres, en los casos que se denuncia en la relación laboral servidor público – subordinada.

#### **1.5. Justificación de la investigación:**

Para entender esta situación indicamos que acoso sexual laboral no es calificado como delito en nuestro país, sino tan sólo una falta y su sanción suele ser sólo de índole administrativa o indemnizatoria.

Considerándose una de las faltas que se comete casi a diario en la mayoría de los centros de labores, estando por encima de todo manifestación de relaciones de poder, en donde se han visto sometidas pasivamente a conductas de acoso de tipo sexual, generalmente siendo actor el superior jerárquico, sin dejar en el anonimato compañeros de trabajo que se hallan en el mismo nivel jerárquico.

El problema radica cuando no se aplica la norma correspondiente para sancionar estos hechos, como se puede apreciar en la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444 y Ley del Código

de Ética de la Función Pública - Ley N° 27815, a diferencia de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades el cual no contiene sanciones lo referente a este problema que suscita con mayor frecuencia.

El aporte que se busca para la colectividad, podría resumirse en lograr la igualdad, erradicar la violencia sexual y sus efectos negativos, en la eficacia de la institución municipal entorpeciendo la productividad, integridad de las trabajadoras, que son infravalorados y utilizadas como objeto sexual.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación:**

- La principal limitante para realizar la investigación fue poca información legal que se posee la región Pasco, se ha podido visitar la Biblioteca de la UNDAC, no existe bibliografía especializada, asimismo se ha recurrido a las Bibliotecas de la UDH y de la UNEVAL.
- Limitada capacidad para brindar información por el Centro de Emergencia Mujer y Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo región Pasco.
- Limitada información al recolectar datos como entrevistas a víctimas.

- El diseño aplicado, no fue experimental, solo se definió a describir una realidad.
- Limitada capacidad de fuentes bibliográficas.

### **1.7. Viabilidad de la investigación:**

- El tema de investigación es viable porque la investigadora, fue víctima de acoso sexual laboral. Por tal razón tuvo el interés para realizar el trabajo.
- Además viable debido a que merece mayor análisis de instituciones, autoridades y del poder ejecutivo.
- Del mismo modo se contó con el soporte desinteresado de un pequeño conjunto de mujeres.
- Las estadísticas con relación a este problema no son muy claras porque mayormente las denuncias son escasas.
- Factible porque cuenta con presupuesto que no supera el monto más de lo establecido.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación:**

##### **2.1.1. Antecedente internacional:**

- a) 2010, López, Diana – Portillo – Ramírez, Tesis: El Delito de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Universidad de el Salvador.**

Las conclusiones fueron las siguientes:

La legislación penal es efectiva para tratar este delito; ya que una vez interferida la demanda por la víctima, este delito es perseguido de oficio. La ley procesal penal establece los mecanismos idóneos, para comprobar los hechos, brindándole seguridad jurídica.

El Ministerio de Trabajo no tiene un papel protagónico en cuanto al tratamiento adecuado al delito de acoso sexual que sucede en el ambiente laboral, esta figura no está reglamentada dentro del Código de Trabajo. Esto representa un atraso en la legislación laboral, no se adecua al contexto social actual, en donde este fenómeno ha tomado auge en las recientes décadas. Existe una íntima relación entre acoso sexual y acoso laboral, es por esta

razón las víctimas no saben distinguir frente a cuál de estas figuras se encuentran.<sup>1</sup>

Del expuesto podemos observar que dicha investigación refleja la garantía de la legislación penal para proteger la libertad de la víctima de acoso, generando críticas al Código Laboral en su actuación preventiva, dicha tesis resguarda nuestra postura a la presente investigación, en cuando a la presencia de una ley y el deterioro en la aplicación correcta.

**b) 1999, Crocker, D; Kalemba, V. “The incidence and impact of women’s of sexual harassment in Canadian workplaces”.  
Canadian Review of Sociology and Anthropology**

Entre los grandes avances sociales del siglo XX, hacia la defensa y eficacia de los derechos humanos, ocupando un lugar en la acción social como fenómeno al acoso sexual. En el transcurso del proceso histórico podemos observar tres fases: la primera que hace hincapié en la denuncia, seguido proceso judicial y una última disertación científica académica. La etapa de la denuncia se inició con los grupos feministas para la década de 1970 en los Estados Unidos y posterior en los países capitalistas. Su importancia radica en extender el dominio público, conocimiento

---

<sup>1</sup> 2010, López, Diana – Portillo – Ramírez, Tesis: El Delito de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Universidad de el Salvador.

de hechos que estuvieron ocultos en lugares de trabajo, estudio, diversión e incluso en la propia vivienda.

Observamos que muchos países aún les falta desarrollar o completar esta etapa de denuncia, especialmente en donde las conductas de acoso sexual se toman como naturales y por consiguiente, se responsabiliza a las víctimas.<sup>2</sup>

**c) 2003, Ibáñez, M.L - Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral - siglo XX. Libro “en prensa”. Madrid: Instituto de la Mujer.**

A inicio del año 1990 se evidencia en la bibliografía una tendencia a realizar estudios empíricos para fundamentar teorías sociológicas, políticas y filosóficas relacionadas con el acoso sexual. Sobre la base del grado de libertad sexual del individuo contemporáneo, su comportamiento es objeto de reflexión ética. El responsable tiene capacidad de opción y debe responder por sus acciones. Como resultado cada sociedad, en su desarrollo histórico, construye una cultura sexual y una cultura de género que establecen valores, roles y relaciones. Establecimiento de una asimetría de género manifiesta en las discrepancias de valoración de poder y roles entre hombres y mujeres, tan usual y

---

<sup>2</sup> Crocker, D.; Kalemba, V. 1999. “The incidence and impact of women’s of sexual harassment in Canadian workplaces”. Canadian Review of Sociology and Anthropology.

cotidiana que se expresa en estereotipos modulados a partir de la posición superior de los hombres, con rasgos de dominante, racional, independiente, ambicioso y con capacidades de liderazgo y por el contrario, constituyendo valores opuestos para las mujeres.<sup>3</sup>

### **2.1.2. Antecedente nacional:**

#### **a) 2015, Corzo Federico Tesis: “El Modelo Procedimental de Infraestructura Ética y su Incidencia en la Función Pública Peruana” Universidad Nacional de Trujillo.**

El compromiso político como parte integrante de la técnica de la Infraestructura Ética, es considerado por los responsables de la gestión de personas en la libertad, como algo positivo que ayudaría a mejorar la actuación ética del personal, asume su actuación con responsabilidad formal y público, que lo somete como político en su contenido de figura representativa ante la ciudadanía de interés y vocación.

Los procesos de formación ética como parte constituyente de la técnica de la Infraestructura Ética, han sido reconocidos como indispensables, en la medida que garantiza el compromiso de una conducta ética y asumen las responsabilidades de las que fueron capacitados, para la mejora de las condiciones laborales.

---

<sup>3</sup> Ibáñez, M.L. 2003. Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral - siglo XX. Libro “en prensa”. Madrid: Instituto de la Mujer.

La sanción, como técnica del procedimiento contribuye a mejorar el comportamiento ético del personal en la actividad pública, las mismas deben ser oportunas y dentro de los plazos establecidos, respetando en todo momento el debido procedimiento.

La participación ciudadana forma parte de la técnica de la Infraestructura Ética y debe plasmarse, como principio en la Ley N° 27444, no está determinada en la Ley Marco del Empleo Público.<sup>4</sup>

De lo expuesto podemos observar que dicha investigación refleja la actuación ética del personal que labora en el sector público, actualmente es más escaso, donde tenemos que trabajar y cultivar el aspecto ético, con la creación de un organismo para la supervisión.

**b) 2001, Alemany, Luc, y Mozo Carmen - “El acoso sexual en los lugares de trabajo”**

El acoso sexual se da especialmente en los **espacios de uso público** (calles, avenidas, parques y plazas) También en

---

<sup>4</sup> Corzo Federico, 2015 “El Modelo Procedimental de Infraestructura Ética y su Incidencia en la Función Pública Peruana” Universidad Nacional de Trujillo.

los **medios de transporte**, afectando la libertad, el libre tránsito e integridad física y moral de las víctimas. Esta problemática también está **directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder** generalmente el varón que se encuentra en una posición jerárquica superior, **que facilita la violencia contra las mujeres**. Frente a esta realidad, la **iniciativa legislativa busca que el acoso sexual sea calificado un delito y no una simple falta**.<sup>5</sup>

**c) 1996, Haro Carranza, Julio - El Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano, publicado en la revista "Perú Laboral"**

Es entendido como aquella conducta ya sea física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de la persona agraviada, descripción que no hace ninguna clase de distinción entre los géneros, permitiendo tener bien determinado que el hostigamiento sexual, si bien es cierto presenta en su mayoría de veces en las mujeres, también se ostenta en los hombres.

Entendiéndose que en esta última situación se prescinde de la posición que pueda tener el hostigador, el cual solo se limita a crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad, es decir

---

<sup>5</sup> Alemany, Luc y Mozo Carmen, 2001 - "El acoso sexual en los lugares de trabajo"

que se involucra a personas en una relación no jerárquica laboral o educativa, en lo cual nos vamos a enfocar, pues la investigación, no es solo aplicar una sanción administrativa a los hostigadores sexuales, si no la búsqueda de una protección jurídico penal, sin importar si existe o no algún vínculo laboral entre la hostigada y hostigador.<sup>6</sup>

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. El acoso sexual**

Tiene diversos términos que son utilizados en diferentes conceptos por ejemplo: hostigamiento sexual, chantaje sexual que surge por el vínculo de autoridad siendo muy ofensivo y humillante para las mujeres que laboran.

Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos 1980 (EEOC) aporta una segunda definición: al considerar que constituye acoso sexual, las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. Su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o condición para obtener el empleo, 2. Su cumplimiento o la negación de estas por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el

---

<sup>6</sup> HARO CARRANZA, Julio (1996) El Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano, publicado en la revista "Perú Laboral"

empleo, 3. Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio.<sup>7</sup>

### **2.2.2. El acoso sexual laboral o mobbing**

A principios de los años 80, el Psicólogo Heinz Leymann, comenzó a notar el sufrimiento en ciertos trabajadores, y decidió investigar las causas de su malestar, unos años más tarde llegó a sus manos una revista de una mujer de 50 años que acababa de suicidarse; esta trabajadora en su diario iba anotando el infierno profesional que vivía, hasta que no encontrando salida se suicidó. Hemos visto el mobbing o acoso laboral o acoso psicológico no es una enfermedad sino una serie de conductas inaceptables; que pueden causar graves daños psicológicos, profesionales o físicos.<sup>8</sup>

### **2.2.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual**

El MIMDES (2011) se pronuncia a través de las siguientes conductas del hostigador:

---

<sup>7</sup> Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos, año 1980

<sup>8</sup> Heinz Leymann. Mobbing la persecution au travail, Seuil, Paris 1996

- a) *Promesa implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.*
- b) *Amenazas a la víctima que atente o agravie su dignidad ejem, coacción de pérdida de oportunidad laboral.*
- c) *Uso de términos de naturaleza sexual, escritos o verbales, insinuaciones, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, para la víctima.*
- d) *Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas ofensivos y no deseados por la víctima. ejem, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de la otra persona.*
- e) *Trato hostil por ejem, insultos que estén relacionados con el sexo, comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona hostigada.<sup>9</sup>*

Entendemos que existen varias manifestaciones para consumir el hostigamiento sexual en realidad es una problemática vinculada al poder, generalmente los varones que tienen un cargo alto que el de las víctimas, pudiendo amenazar a las féminas y ser acosadas sexualmente.

---

<sup>9</sup> MINDES: 2011 pág. 9, Plan “Guía práctica sobre hostigamiento sexual” 1era Edición, Lima.

## **2.2.4. Caracterización**

### **a) Sujeto activo**

Autor del acto delictivo, es decir quien realiza la conducta reprochable; haciéndose merecedor de un castigo impuesto por la misma sociedad y la ley. El acoso sexual enfocado en el trabajo, siendo promotor, en principio causado por el empresario, jefes o directivos, compañeros de trabajo, incluso clientes que tenga relación directa por causa del trabajo con la pasiva.

También pueden ser aquellos que, por su delegación, ejercen funciones jerárquicas; siendo natural con el elemento fundamental que lo adorna esta figura, ya que las personas que laboran en el mismo centro laboral usan el poder para realizar el acoso.

La presente investigación nos da resultados que suelen ser directivos y jefes sobre los cuarenta años de edad; en general, están casados y con hijos. Que son los que se convierten en hostigadores ya que existe vinculo en su centro de labor, tomando en cuenta, la jerarquización de la institución, el mal uso, que estas personas hacen del poder que tienen sobre otras, con menos preparación académica, de bajos estratos sociales, también por otros motivos se vean sometidas.

Por eso solo puede ser cometido por alguien que chantajea con ayudarlo a conservar o privar del trabajo. El sujeto activo es generalmente un hombre, que viene presentando desde el origen de la figura jurídica ya que dio su apertura con la lucha de las feministas y que culminó el año de 1970. Es por este entendimiento que el hostigamiento, viene siendo enfocado como machismo imperante en casi todas las sociedades actuales.

#### **b) Sujeto pasivo**

Es aquella persona, a quien le ha vulnerado un bien jurídico protegido por el Estado. Esta persona al convertirse en víctima tiene la obligación de denunciar la acción ante la justicia. Dada la condición de discriminación de las féminas en el campo laboral, las mujeres son las que principalmente se convierten en pasivas. Estas féminas poseen ciertas características que las distinguen de las demás compañeras de su centro de labores. Las mujeres que son víctimas generalmente son mujeres jóvenes, atractivas, separadas o divorciadas, viudas, madres solteras con responsabilidades familiares, que acaban de ingresar al empleo, con baja autoestima, que son de un nivel muy bajo de la sociedad. Otro grupo vulnerable, pero a menor escala es el compuesto por homosexuales. A este grupo no podemos dejar de lado porque en los últimos años, estas personas están tomando un lugar en nuestra sociedad, y dentro

del ámbito laboral, con una orientación sexual diferente, son discriminados y pueden ser blancos de hostigamiento sexual, lo mismo que las mujeres.

El acoso se muestra como un comportamiento no requerido y una propuesta que tiende a imponerla. Es importante fijar una línea determinante entre las actitudes románticas y el propio acoso sexual. Esa línea, está fijada por la actitud que asuma al respecto la afectada, que sería de claro rechazo.

#### **2.2.5. El acoso sexual según diversos autores:**

Tenemos diferente autores que manejan diferentes conceptos por eso tomaremos las definiciones más importantes sobre este tema:

- **Largo Caballero:** Es una manifestación de relaciones de poder. Las víctimas de hostigamiento sexual se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen baja autoestima, menor confianza en ellas mismas. Perjudica las condiciones de trabajo siendo uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las trabajadoras. Presenta los resultados en la I Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud de 2011, en la región el

porcentaje de mujeres manifiestan exposición a este factor de riesgo, obteniendo un impacto directo a la salud<sup>10</sup>.

- **María del Mar Serna Calvo:** Define tres elementos:
  - (i) se trata de un comportamiento de carácter sexual
  - (ii) no es deseado por la persona a la que va dirigido
  - (iii) transgrede negativamente en la situación laboral de la víctima.<sup>11</sup>
  
- **María José Lubertino:** Sustenta que el acoso sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del hombre productor, dominante, reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de ejercer en espacios considerados masculinos.<sup>12</sup>
  
- **Rodríguez Saiach:** Determina esta figura; perseguir o importunar a un trabajador (a), en relación de subordinación con motivo o en ocasión del trabajo bajo el lineamiento del empleador situación que implica un tema de discriminación en la comunidad laboral;

---

<sup>10</sup> Largo Caballero, 2011. "Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo. Madrid"

<sup>11</sup> Serna Calvo, María del Mar, "Acoso sexual en las relaciones laborales", en rev. Relasur No.2, Montevideo

<sup>12</sup> María José Lubertino (Buenos Aires, 13 de octubre de 1959) es una política y abogada argentina.

provocando cesantía o cualquier otra forma de menoscabo, restricción a la libertad de elegir.<sup>13</sup>

- **González Ascencio, Gerardo:** Exceden denuncias públicas en los medios masivos de comunicación, relatan el desamparo de quienes, sujetas principalmente a una relación laboral, se sienten sobrevivientes de una experiencia de acoso sexual (México). Fue difícil convencer a diputados y senadores de la Legislatura *“la imposición de una sanción de hasta 40 días multa a quien asedie reiteradamente a una persona de cualquier sexo con fines lascivos, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación”*. El sentido preventivo de la reforma legal fue subvalorado en función de la escasa penalidad señalada para esta conducta, sin comprender que no todas las penas se traducen, necesariamente, en privación de la libertad. Se quiso hacer una valoración de la relevancia del hostigamiento sexual en función de “años cárcel”, en una equivocada ecuación traducida como: a mayor pena privativa de la libertad, mayor trascendencia del bien jurídico protegido<sup>14</sup>.

•

---

<sup>13</sup> Rodríguez Saiach, Luis Armando en “ACOSO SEXUAL, HURTOS Y OTRAS CAUSAS DE DESPIDO”, Editora Alcotán.

<sup>14</sup> Gonzales Ascencio, Gerardo, “políticas públicas y hostigamiento sexual”, publicación del tema central, México 1993.

## 2.2.6. El acoso sexual en la doctrina y su desarrollo.

El hostigamiento sexual en unos años atrás no se le denominaba de esa manera, ya que en esos tiempos se consideraba normal estas conductas reprochables. El concepto nace cuando colectivos feministas señalan que existen situaciones de humillación en los centros de trabajo.

La Legitimidad que no puede ser quebrantado. Desde este punto de vista, sobre todo partiendo como señala VEGA RUIZ, *“la libertad sexual tiene dos vertientes: una positiva, que atiende a la libre disposición por la persona de sus propias potencialidades sexuales tanto en el comportamiento particular como frente a los demás, y una negativa, relativa a su aspecto defensivo, es decir, al derecho de la persona a no verse involucrada en un contexto sexual<sup>15</sup>”*.

Con el hostigamiento sexual se comprime, perturba contra lo que su instinto quiere, ya sea con gestos reiterados, actos, palabras y con presiones que forman una conducta punible, altera la tranquilidad personal.

OLAIZOLA, considera que al ámbito penal solamente serían trasladables alguno de estos fundamentos, si bien, entendiendo que sinceramente se lesiona la dignidad, tranquilidad y seguridad de la víctima en su ámbito, lo que caracteriza a este delito es que

---

<sup>15</sup> Vega ruiz, Maria Luz y Manuela Tomei “LA DISCRIMINACION DE LA MUJER EN EL CENTRO DE TRABAJO. NUEVAS TENDENCIAS EN MATERIA DE DISCRIMINACION POR MOTIVOS BASADOS EN LA MATERNIDAD Y EL ACOSO SEXUAL”

coloca al sujeto en una posición que le impide desarrollar sus ocupaciones de manera tranquila y segura.

No es relevante que la pasiva acceda o se niegue a las pretensiones del autor, sino que quede constreñida por el mismo, bien porque éste cree con su comportamiento una situación hostil o humillante, porque prevalece la superioridad, o la atemorice con realizar un daño con relación a sus legítimas expectativas.

La dignidad humana representa la propia cualidad y el propio respeto a esa cualidad que todos merecemos, con independencia de la manera en que se comporte la persona, por ello se ha destacado que la honorabilidad humana se configura como un principio regulador que inspira, fundamenta y funcionaliza con los derechos fundamentales.

Antes de proceder a una calificación jurídica, se tiene que analizar qué tipo de acoso se está produciendo, Una persona puede estar “secretamente enamorada de otra” y sin pedirle ni directa o indirectamente beneficio sexual, puede hacer de su estadía en el centro laboral un infierno (degradando su trabajo, no valorando su esfuerzo, criticándola públicamente), o bien, simplemente, pueden darse acontecimientos en los que movidos por sentimientos de rencor hacia el otro trabajador (porque sea más eficiente, presente un mayor nivel cultural, valoración de su origen

social, etc.) se realicen las mismas actuaciones humillantes anteriormente descritas.

Podremos sostener la comisión de los delitos de amenazas del artículo 169 y siguientes del Código penal, o con un delito de coacciones del artículo 172, que además paradójicamente en algunos casos, representarán una pena mayor que la prevista en el art. 184 CP o en el art. 173.1 CP.

## **2.2.7. El acoso sexual en el derecho comparado.**

### **2.2.7.1. Legislación de Chile**

La norma precisó al acoso sexual como una acción en que un individuo, realiza en forma indebida y por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada y que amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Se entiende, legalmente, como cualquier requerimiento de forma sexual indebido, el que puede ser por cualquier medio e incluye propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales. La diferencia con el abuso sexual es que este sí está tipificado como delito, explica Joanna Heskia, de Espinoza y Heskia Abogados, Es un delito perseguible por vía del Ministerio Público y tribunales penales, *“se requiere de fuerza o intimidación o de que la víctima esté privada de sentido”*,

aunque reconoce que a veces es muy difícil de probar. La pena es entre 5 años a 10 años.<sup>16</sup>

#### **2.2.7.2. Legislación de Ecuador**

En forma totalmente equivocada se piensa que el tema de delitos sexuales es un tema de mujeres, pero nada más alejado de la verdad, pues los delitos sexuales son conductas que atacan derechos sexuales de todos los miembros de la sociedad, si bien es cierto afecta a grupos sociales especialmente vulnerables como niños (as) y mujeres, todos estamos expuestos en diferentes etapas de nuestra vida y en las más diversas situaciones a ser víctimas de una agresión sexual, de un "atentado al pudor" de un "acoso sexual", todavía en nuestra sociedad no existe una cultura de defensa de los derechos humanos y lo más grave todavía no existe la conciencia suficiente en cada uno de nosotros de los derechos que tenemos por el hecho de ser seres humanos.

El Sistema Nacional de Medicina Legal formaliza aportes importantes que coadyuve a la administración de justicia en la dura tarea de juzgar estos delitos y de establecer de forma más certera la existencia de la infracción penal y el grado de

---

<sup>16</sup> Paulina Sepúlveda/Carlos Montes, "el acoso sexual no está tipificado como delito en Chile", artículo publicado por el diario La Tercera, 2018

participación del sindicato, contando para ello con mecanismos probatorios científicos y técnicos.<sup>17</sup>

### **2.2.7.3. Legislación Colombiana**

El título IV, del código penal colombiano, describe el ilícito penal de delitos contra la libertad, la integridad y la formación en su artículo 210-A, denominado acoso, describiéndolo como: *"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años"*

### **2.2.7.4. Legislación de Canadá**

Para el régimen penal canadiense, el delito de acoso sexual, no resulta ser una conducta nueva, ya que su reconocimiento como infracción autónoma data de 1993, momento en que se modificó el *Criminal Code of Ganada* a fin de crear esta nueva infracción. Un sustancial factor que propició su introducción fue la preocupación del personal de justicia penal. Conforme al art. 264 (1) del *Criminal Code of Ganad*, expresa que:

---

<sup>17</sup> Ximena Andrade "EL CASO DE LOS DELITOS SEXUALES", Artículo del análisis de la legislación ecuatoriana, 2005

*"Nadie puede, sin autorización legítima y a sabiendas de que otra persona está siendo acosada o pudiendo saberlo, llevar a cabo las conductas, que producen en cualquier persona razonable, en esas mismas circunstancias, miedo por su seguridad o por la de algún conocido"* El derecho canadiense puede llegar a castigar con una pena de hasta diez años de prisión.

## **2.2.8. Legislación Nacional**

### **2.2.8.1. La Constitución Política del Perú**

Carta Magna sobre la cual reposan los pilares del derecho, la justicia y las normas del país.

Esta controla, regula y defiende los derechos y libertades de los peruanos y organiza a los poderes e instituciones políticas.

En ese sentido, el principio de fuerza normativa de la Constitución quiere decir que los operadores del Derecho y, en general, todos los llamados a aplicar el Derecho incluso la administración pública, deben considerar a la Constitución como premisa y fundamento de sus decisiones. Los artículos que considero resguardarían el presente proyecto:

- Art. 1°, señala que: *La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.*
- Art. 2°, Toda persona tiene derecho: 1) *A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...)*

- Art. 22°, *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*
- Art. 26°, *En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

#### **2.2.8.2. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Ley N° 28983**

De la expresada norma podemos manifestar que tiene como objetivo avalar tanto a las mujeres y varones el ejercicio de sus derechos, erradicando toda forma de discriminación por sexo. En el art. 6°.f) expresa:

*"Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales".*

**2.2.8.3. Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual su reglamento, el Decreto Supremo 010-2003-MIMDES, y la Ley 29430 que modifica a la Ley 27942.**

Dicha norma obtiene como resultado un avance importante en relación al problema planteado, siendo la primera regla nacional que tipifica la conducta del "Acoso Sexual", y protege a los hostigados, pero esto solo es en base a las personas que tengan un vínculo laboral ya sea en el sector público o privado, así como también en los ámbitos educativos básico, en las instituciones policiales y militares, extendiendo su aplicación a las relaciones no reguladas por el derecho laboral.

Al mismo tiempo, puntualiza el hostigamiento sexual y sus manifestaciones; establece los procedimientos de queja o denuncia, las sanciones, así como las responsabilidades de prevención del empleador y de las instituciones.

**2.2.8.4. Ley N° 27815 - Ley de Ética de la Función Pública.**

Esta Ley protege a las víctimas de acoso como señala el art. 8° inc. 5) *"Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la*

*dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”. Y sanciones cuando se transgrede los principios.*

#### **2.2.8.5. Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497**

*Contempla en su art. 2°. “Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo, conocen de los siguientes procesos: primero, el proceso ordinario laboral (...) Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: (...) d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia (...).”*

#### **2.2.8.6. Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos- Ley N° 30314**

De la referida norma se puede apreciar que establece como objeto la de prevenir y sancionar el acoso sexual producido en espacios públicos (vías y zonas de recreación) que afectan los derechos de las personas, afectando la dignidad y el libre tránsito, del mismo modo la antes citada ley, compete a los sectores como los gobiernos regionales, provinciales y locales, en los cuales se le faculta a fin de que establezcan un procedimiento, incorporen medidas de prevención, planes educativos y otros con la finalidad de dar a conocer el Acoso Sexual.

### **2.3. Definiciones conceptuales.**

**Acoso Sexual:** toda conducta física o verbal frecuente intimidante de naturaleza sexual no deseada, aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, con el objetivo de lograr que la mujer acceda aquello que se le exija.

**Hostigada (o):** Individuo ya sea varón o mujer, considerándose víctima de hostigamiento sexual.

**Hostigador:** Toda persona que dirige comportamientos de connotación sexual a su víctima, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, de acuerdo al procedimiento establecido.

**La falsa queja:** Cuando la queja o demanda de acoso sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante.

**La Indemnización:** El hostigado (a) tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga al responsable.

**Reiteración:** Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

**Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra.

**Relación de dependencia:** Relación de autoridad.

**Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de una institución.

**Situación ventajosa:** Posición de autoridad atribuida, con poder de influencia frente a la otra persona.

**Servidor público:** Es aquella persona que trabaja para la administración del Estado, comunidad y población en su conjunto.

**Poder político:** Individuos que ocupan un cargo representativo dentro del gobierno. Suele considerarse abusivo cuando se excede de sus funciones y se adueña del poder administrativo.

**Perfil psicológico:** características que reúne un ser humano para determinar su carácter, actitudes, fortalezas y debilidades, determinados comportamientos ante la sociedad. Muestra la anatomía emocional de un ser humano, es decir, su mundo interior.

**Demanda:** Escrito formal, donde se materializa el derecho de acción y que se dirige ante el órgano jurisdiccional.

**Subordinada:** Aquellas mujeres que cumplen sus trabajos están a las órdenes de un superior y/o jefe.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general:**

Las características son factores determinantes para que se produzca el acoso sexual a mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017.

### **2.4.2. Hipótesis específicas:**

- Las víctimas de acoso sexual no denuncian debido a represalias y amenazas se manifiestan continuamente en forma encubierta, el despido como expresión máxima de su poder. Además no confían en la administración de justicia, porque su manifestación y medios probatorios escasos no serán creíbles.
- El perfil psicológico de las víctimas se diagnostican como: tensión, ansiedad, cansancio, autoestima inferior y depresión. Muestran falta de interés en las actividades que desempeñan, además tienen dificultad para concentrarse y nerviosismo en las tareas académicas.
- El abuso de poder, se considera grave, cuando el hostigador se aprovecha de una doble posición de ventaja: ser jefe y dependencia de la continuidad laboral de la víctima, su sueldo y su promoción.

- La legislación no es efectiva debido a que los servidores públicos incumplen los principios de ética por lo tanto, no sancionan a los acosadores.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Variable independiente (VI)**

#### **Acoso sexual**

Datos obtenidos en las investigaciones

**Dimensiones:** social, laboral

### **2.5.2. Variable dependiente (VD)**

#### **Consecuencias**

**Dimensiones:** Psicológicas, laboral, político y legal

## 2.6. Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores)

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Acoso sexual</b>	Social	- Nivel de instrucción - Estado civil - Relación con el acosador
	Laboral	- Tipo de contrato - Despido del trabajo
<b>Consecuencias</b>	Psicológico	- Secuelas
	Político	- Abuso de poder
	Legal	- No formulan denuncias - Drasticidad en las sanciones

## **CAPÍTULO III:**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación:**

Por la naturaleza del estudio, es de tipo sustantivo.

##### **3.1.1. Enfoque**

El enfoque es cuantitativo, con la recolección de datos se pretende la explicación de una realidad social vista externa y objetivamente. Aunque no hay medición perfecta, el resultado se acerca todo lo posible a la representación del concepto que la investigadora tiene pensado.

Por ejemplo si deseamos medir el acoso sexual dentro de la Municipalidad a un conjunto de mujeres, deberíamos observar las represalias, amenazas, bajo nivel de autoestima, depresión, mal uso del poder, etc. y ello se pudo medir gracias al contacto que se tuvo con las trabajadoras en sesión pactada aplicando encuestas.

##### **3.1.2. Alcance o nivel**

El nivel de la investigación es descriptivo - explicativo.

Descriptivo, porque implica observar y describir los elementos de una situación específica como es el acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad tal y como son observados.

Explicativa, porque se orienta a dar respuesta a los factores y situaciones respecto al acoso sexual laboral explicando porque ocurre y las condiciones que se da, así como el poco interés de los servidores públicos en aplicación de sanciones.

### 3.1.3. Diseño

El diseño es No Experimental Descriptivo Simple, porque no se manipuló ninguna variable, se observó cómo sucedieron en la realidad, la recolección de datos se proyectó equilibrado en el tiempo y espacio.

Esta investigación tuvo el diseño No Experimental Descriptivo Simple su esquema fue:



Dónde:

**M**= Muestra

**O**= Observación de la muestra. Indagación principal que se recoge.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población a inferir estuvo conformada por mujeres que laboran en la Municipalidad las cuales brindaron su apoyo en las encuestas. Considerando los criterios descritos tomamos como

muestra del total de la población femenina sujeta a diversas modalidades de contratación.

### CUADRO N° 1

#### POBLACIÓN DE MUJERES QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE CERRO DE PASCO, 2016 - 2017.

Cuadro de estudio	Condición laboral			Total
	Nombrada	CAS	Locación	
Periodo 2016	5	15	40	<b>60</b>
Periodo 2017	5	15	55	<b>75</b>
<b>Sub total</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>95</b>	<b>135</b>

**Fuente:** Recursos humanos de la entidad municipal

**Elaboración:** La Tesista

#### 3.2.2. Muestra

La Muestra es de tipo No Probabilística, a criterio e interés de la investigadora es decir las personas fueron seleccionadas de acuerdo a su accesibilidad y disponibilidad de participación en la investigación.

## CUADRO N° 2

### MUESTRA DE MUJERES QUE SUFRIERON ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE CERRO DE PASCO, 2016 - 2017.

Sufrieron de hostigamiento sexual	Periodo de estudio		Total
	2016	2017	
Mujeres no denunciaron acoso sexual	15	22	37
Mujeres denunciaron acoso sexual	1	0	1
<b>Sub total</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>38</b>

Fuente: Cuadro N° 01

Elaboración: La Tesista

### 3.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

#### 3.3.1. Para la recolección de datos

Las técnicas utilizadas para la obtención de la información:

- **Encuesta** : Dirigida a 38 féminas.

- **Análisis de documentos:** Esta técnica se basa en el acoso sexual y sus consecuencias psicológicas, laborales y económicas, en mujeres trabajadoras.
- **Internet:** Se utilizó esta técnica para complementar la información requerida en el actual estudio.
- **Instrumento:**
  - Fichas
  - Cuestionario
  - Lista de cotejo

### 3.3.2. Para la presentación de datos

Se utilizó gráficos y/o cuadros para la mejor visualización de los datos.

### 3.3.3. Para el análisis en interpretación de datos

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Observación</b>	Consiste en usar los sentidos para observar personas, casos, situaciones etc.
<b>Medición Estadística</b>	Consistió en usar tablas y cuadros detallados para el proceso de la información.
<b>Fichas</b>	Fichas de texto para la recopilación de la información que se empleó en el marco teórico.
<b>Encuesta</b>	Ficha de encuesta se aplicó a mujeres que laboran en la municipalidad.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

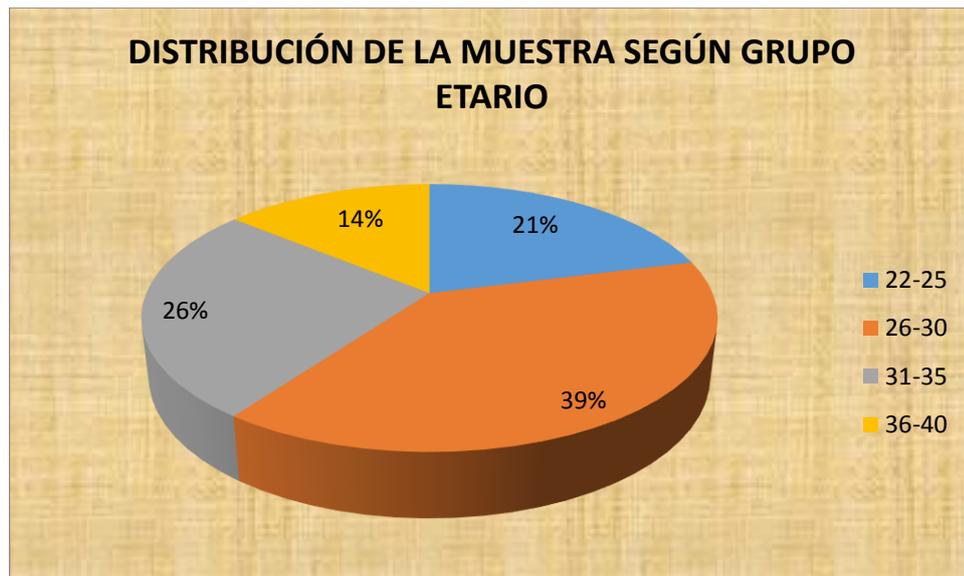
#### 4.1 Procesamiento de datos

La muestra estuvo conformada por 38 mujeres distribuidas de la siguiente manera según edad, grado de Instrucción y Estado Civil:

**Según la edad la muestra se distribuyó de la siguiente manera:**

GRUPO ETARIO	
22 – 25	8
26 – 30	15
31 – 35	10
36 – 40	05

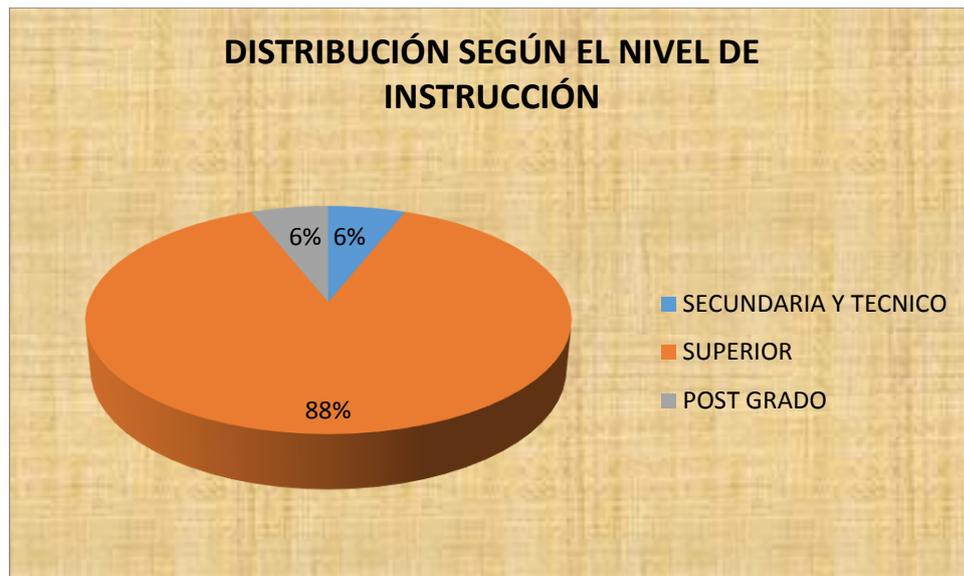
Esta distribución por grupo etario se apreciar en el siguiente gráfico:



Según el nivel de educación la muestra se distribuyó de la siguiente forma:

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	
SECUNDARIA Y TECNICO	<b>04</b>
SUPERIOR	<b>30</b>
POST GRADO	<b>04</b>

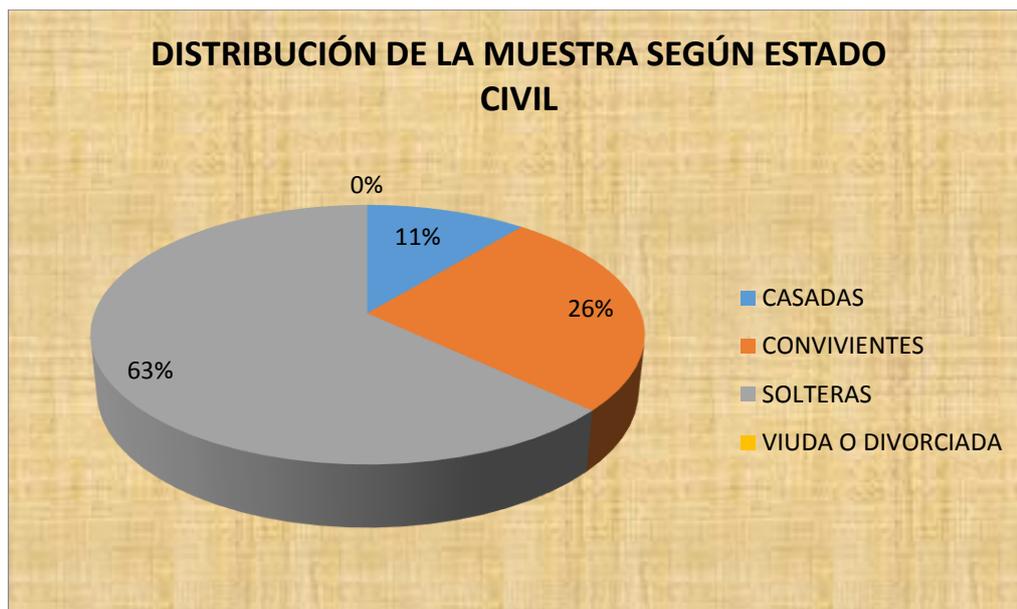
Esta distribución por grupo del nivel de educación, se representó en el siguiente gráfico:



**Según el estado civil la muestra se distribuyó del siguiente modo:**

ESTADO CIVIL	
CASADAS	4
CONVIVIENTES	10
SOLTERAS	24
VIUDA O DIVORCIADA	00

Esta distribución por grupo de estado civil, se observa que existe el 63% de mujeres solteras, como indica el siguiente gráfico:



A la muestra se le aplicó el cuestionario de diez preguntas referido a la problemática del acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial “Daniel Alcides Carrión”. Este cuestionario cuenta con diez preguntas mediante un método de respuestas dicotomía, como se aprecia en la sucesiva tabla:

**ACOSO SEXUAL EN MUJERES QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, CERRO DE PASCO, DEL CUAL HEMOS OBTENIDO EL SIGUIENTE RESULTADO.**

	<b>ITEMS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	Tiene usted Conocimiento sobre acoso sexual?	38	0
<b>2</b>	Su relación laboral con servidores públicos de su entorno se encuentra dentro del rango de normalidad?	22	16
<b>3</b>	Su condición laboral es permanente o estable en la institución que labora?	12	26
<b>4</b>	Alguna vez ha sido amenazada con ser despedida de su centro de trabajo?	15	23
<b>5</b>	Alguna vez ha tenido propuesta o frase indecente o tocamiento indebido en su centro de labor derivado de un acoso sexual?	24	14
<b>6</b>	Alguna vez ha sufrido acoso sexual por parte de su jefe inmediato o de algún compañero de trabajo con cargo jerárquico?	24	14
<b>7</b>	Si ha sufrido acoso sexual ha formulado denuncia o queja ante la instancia correspondiente?	04	34
<b>8</b>	Tiene noción de la ley de Código de Ética de los Servidores Públicos Ley Nro. 27815 que regula el comportamiento correcto de los Servidores Públicos?	06	32
<b>9</b>	Considera Usted que los Servidores Públicos incumplen la Ley de Código de Ética de la Función Pública?	10	28

10	Considera que en la institución pública donde labora hay mucho que corregir el comportamiento inapropiado de los Servidores Públicos?	36	02
----	---	----	----

**Tabla 1.**

**Tiene conocimiento del acoso sexual.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	38	100
NO	00	0

Fuente: cuadro N° 1

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 100% de personas que fueron encuestadas, señalan que tienen conocimiento sobre el llamado acoso sexual.

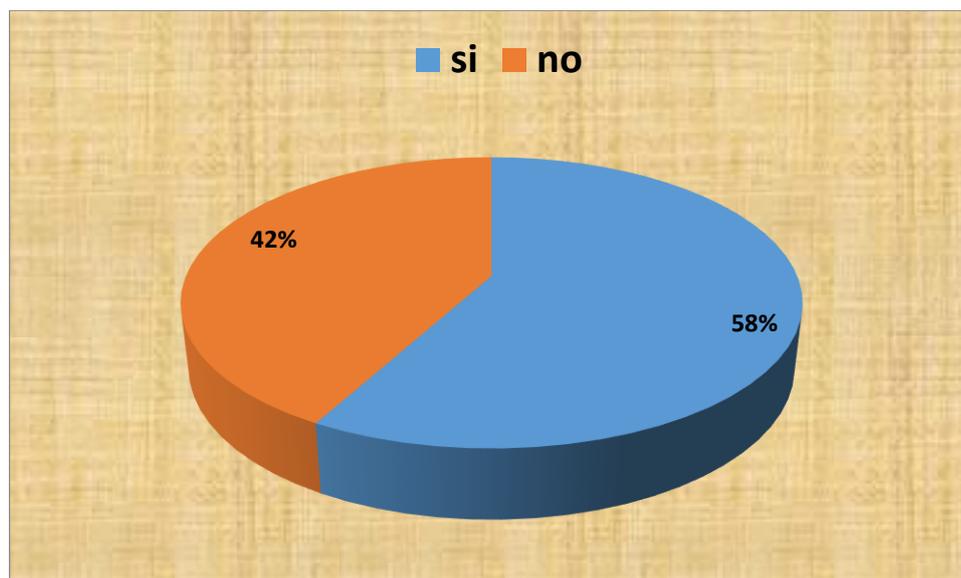
**Tabla 2.**

**Relación laboral con los Servidores Públicos de su entorno dentro del rango de normalidad.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	22	58
NO	16	42

Fuente: cuadro N° 2

Elaboración: la tesista



Análisis: Se muestra el gráfico, el 58% de las personas representa la mayoría señalan que su relación laboral con los servidores públicos de su entorno se encuentra dentro del rango de normalidad y el 42% señalan que no es normal su relación laboral.

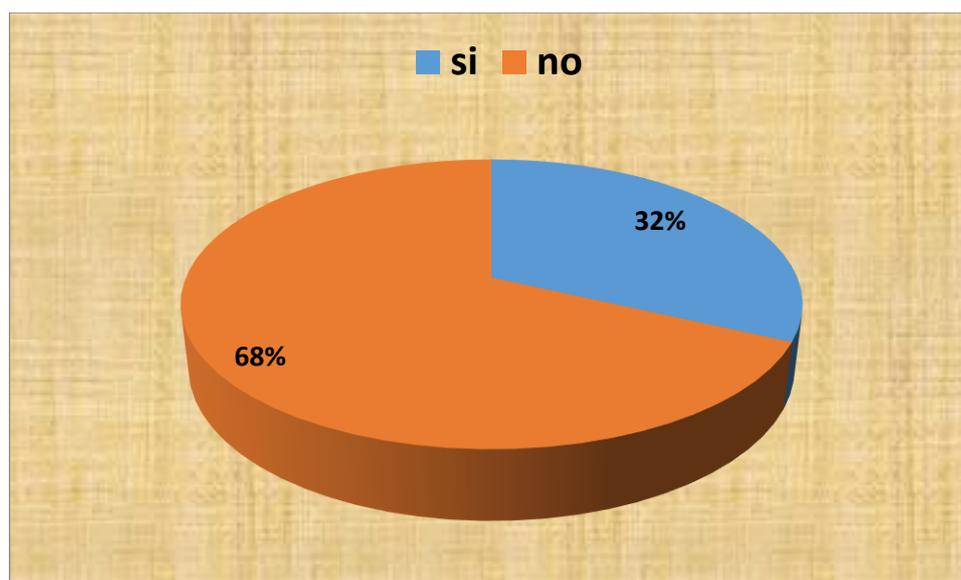
**Tabla 3.**

**Condición laboral estable en la institución que labora.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	12	32
NO	26	68

Fuente: cuadro N° 3

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 32% de las personas que representa una minoría señalan que su relación laboral es permanente y el 68% que viene a ser la mayoría señala que son contratados temporalmente.

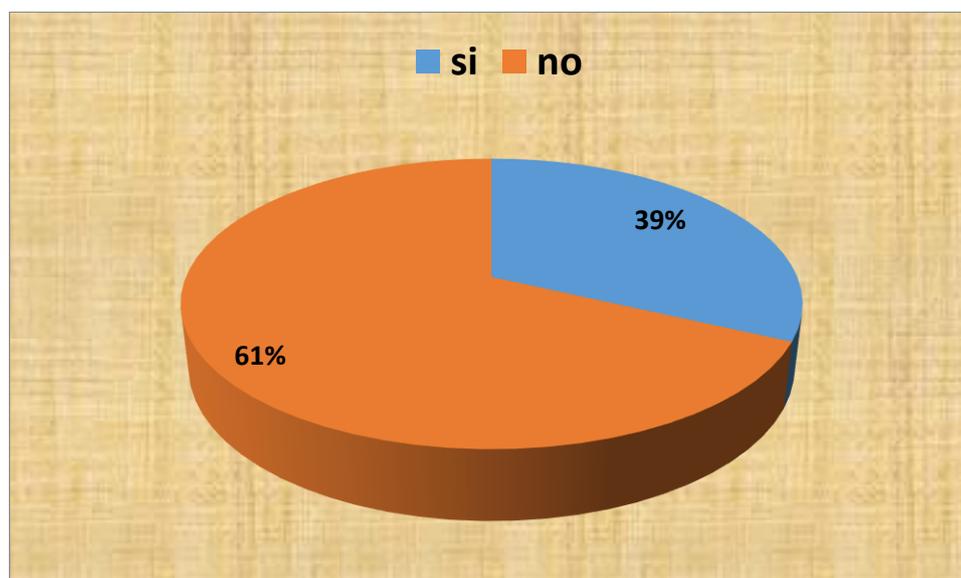
**Tabla 4.**

**Ha sido amenazada con ser despedida de su centro de labor.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	15	39
NO	23	61

Fuente: cuadro N°4

Elaboración: la tesista



Análisis: Acorde al gráfico, el 39% de las personas que representa una minoría señalan que si han sido amenazadas con ser despedidas de su centro de labor y el 61% que es la mayoría señala que no han sido amenazadas con ser despedidas.

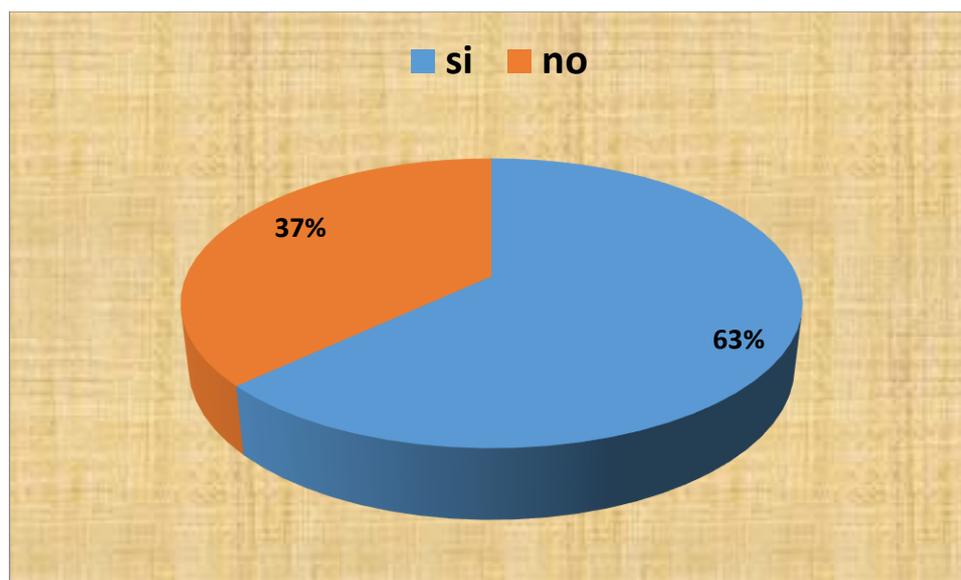
**Tabla 5.**

**Ha tenido propuesta o frase indecente o tocamiento indebido en su centro de trabajo.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	24	63
NO	14	37

Fuente: cuadro N° 5

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 63% de las personas que representa la mayoría de las encuestadas han tenido propuestas o frases indecentes o tocamientos indebidos en su centro de labor derivado de un acoso sexual y el 37% menciona que no.

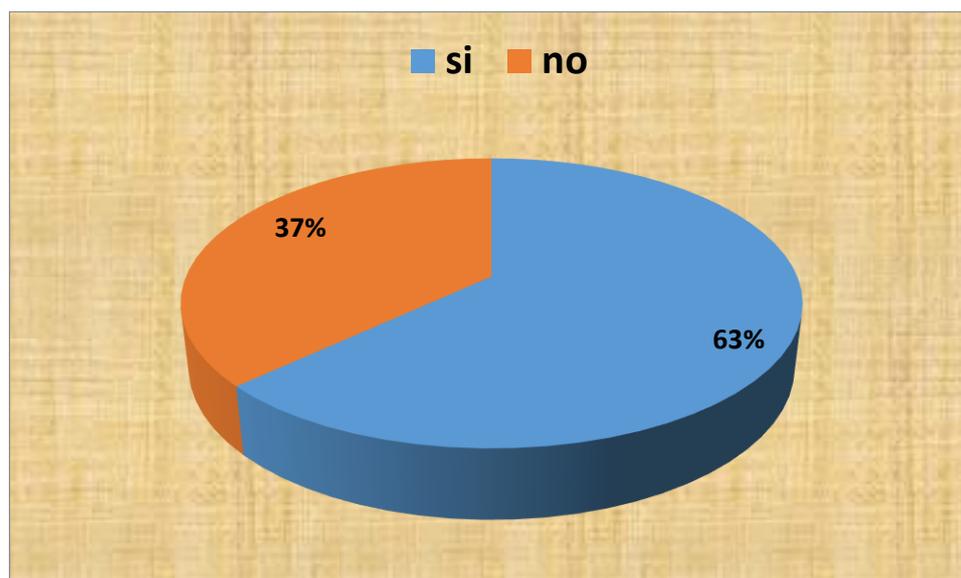
**Tabla 6.**

**Ha sufrido acoso sexual de su jefe inmediato o compañero de trabajo con cargo jerárquico.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	24	63
NO	14	37

Fuente: cuadro N° 6

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se aprecia el gráfico, el 63% de las personas que representa la mayoría de las encuestadas han sufrido hostigamiento sexual por parte de su jefe o de algún compañero de trabajo y el 37% menciona que no.

**Tabla 7.**

**Ha sufrido acoso sexual y formulado denuncia o queja ante la instancia respectiva.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	04	11
NO	34	89

Fuente: cuadro N°7

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme indica el gráfico, el 11% de las personas que representa la minoría de las encuestadas han sufrido acoso sexual y han denunciado y presentado queja ante la instancia correspondiente y el 89% alude que no presentaron su denuncia.

**Tabla 8.**

**Tiene noción de la Ley de Código de Ética de los Servidores Públicos Ley Nro. 27815 que regula el comportamiento correcto de los servidores públicos.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	06	16
NO	32	84

Fuente: cuadro N° 8

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme señala el gráfico, el 16% de las personas que representa la minoría indican que si conocen la Ley de Código de Ética de los Servidores Públicos y el 84% mencionan que desconocen la existencia de esta ley que regule el comportamiento correcto de los servidores públicos.

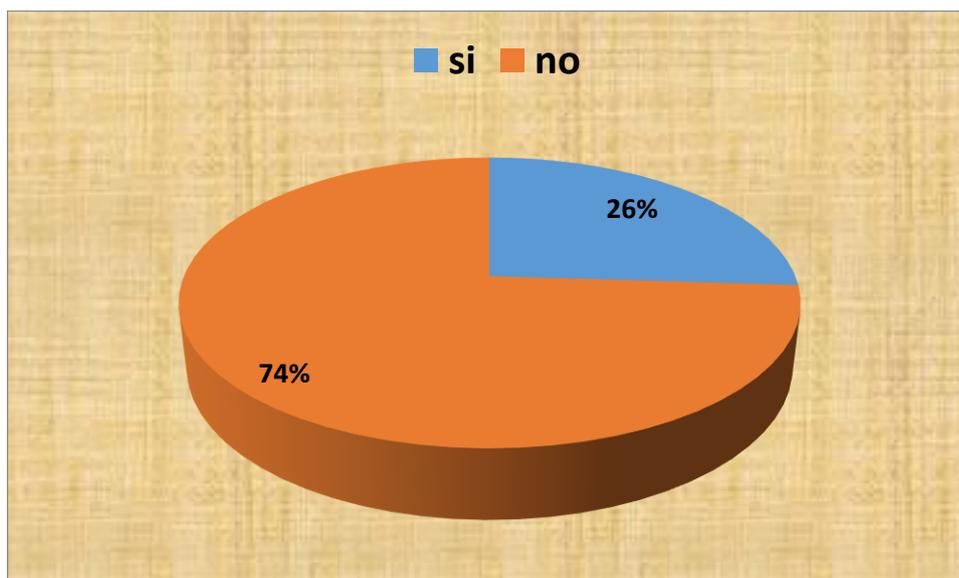
**Tabla 9.**

**Considera que los Servidores Públicos incumplen la Ley de Código de Ética de la Función Pública.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	10	26
NO	28	74

Fuente: cuadro N° 9

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 26% de mujeres que representa la minoría señala que los servidores públicos si cumplen con la aplicación de la Ley y el 74% menciona que no.

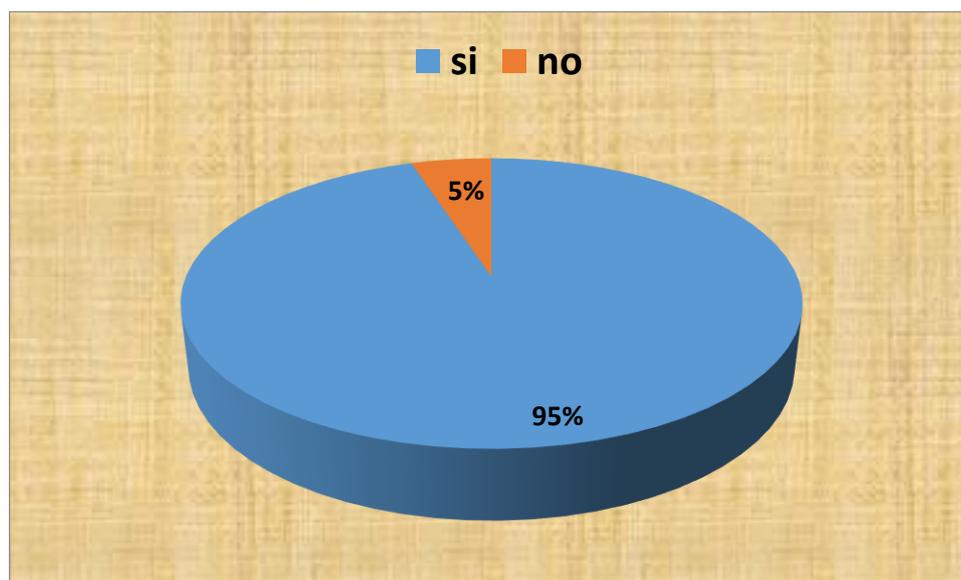
**Tabla 10.**

**En la institución pública donde labora hay mucho que corregir el comportamiento inapropiado de los servidores públicos.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	36	95
NO	02	05

Fuente: cuadro N° 10

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se muestra el gráfico, el 95% de las mujeres que representa la mayoría señala que en la entidad municipal donde laboran hay mucho que corregir en el comportamiento inapropiado de los servidores públicos y 5% menciona que no.

**CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS, POLÍTICO Y LEGAL QUE ACARREA  
EL ACOSO SEXUAL DE LAS QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE CERRO DE PASCO.**

	<b>ITEMS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	Consideras que el acoso sexual es un problema inherente a la salud mental por su estereotipo de condición de varón?	38	00
<b>2</b>	Considera que el factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinada ante el poder de cargo?	28	10
<b>3</b>	Considera que el poder político en una entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública?	28	10
<b>4</b>	Considera que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual?	22	16
<b>5</b>	Considera que una de las consecuencias de mayor dimensión del acosos sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida?	28	10
<b>6</b>	Cree usted que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal?	35	03
<b>7</b>	Cree usted, que el despido laboral por acoso sexual genere un problema de índole familiar y económico?	38	00
<b>8</b>	Cree usted que las víctimas de acoso sexual han tenido apoyo de la institución pública donde laboran?	02	36
<b>9</b>	Considera que la autoridad o funcionarios de la entidad donde labora han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral?.	02	36
<b>10</b>	Considera que habríamos que revisar la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del	38	00

	Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores?		
--	--	--	--

**Tabla 11.**

**El acoso sexual es un problema inherente a la salud mental por su estereotipo de condición de varón.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	38	100
NO	00	00

Fuente: cuadro N° 11

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 100% de las mujeres que representa la mayoría señala que el acoso sexual es un problema inherente a la salud mental por su estereotipo de condición de varón.

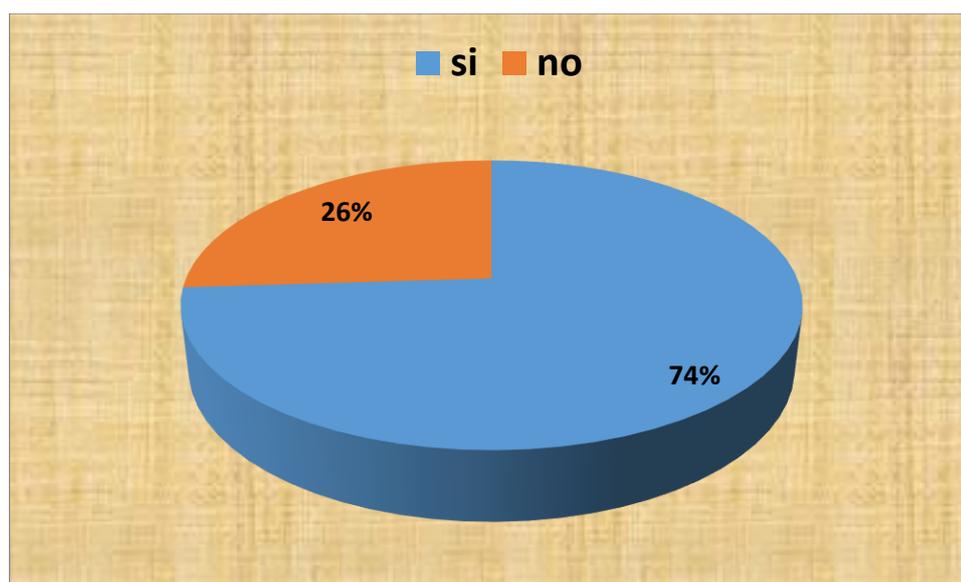
**Tabla 12.**

**El factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinación ante el poder de cargo.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	28	74
NO	10	26

Fuente: cuadro N° 12

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se muestra el gráfico, el 74% de personas encuestadas que representa la mayoría señala que el acoso sexual es predominante cuando la mujer se encuentra en condición de subordinación ante el poder que posee el hostigador y el 26% menciona que no.

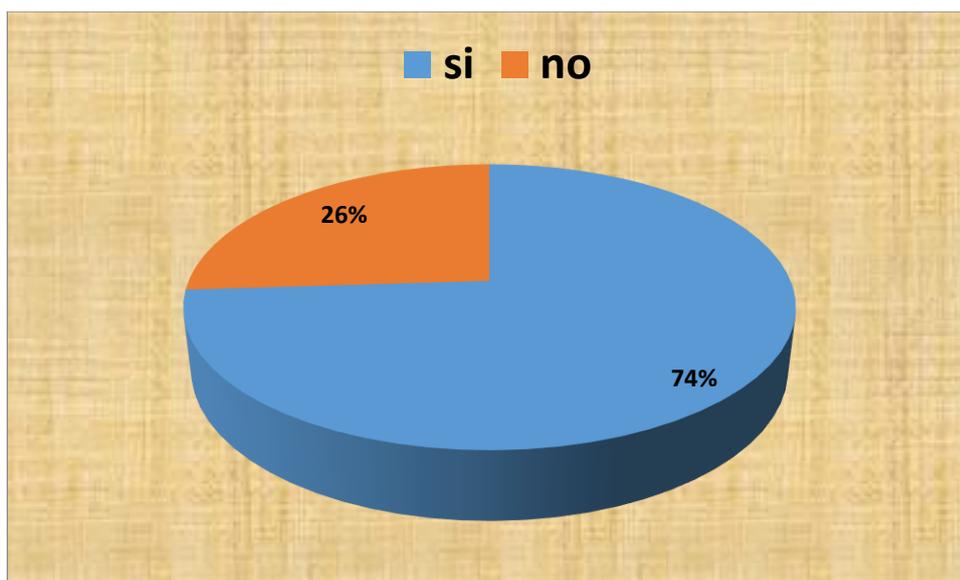
**Tabla 13.**

**El poder político en la entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	28	74
NO	10	26

Fuente: cuadro N° 13

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 74% de personas encuestadas que representa la mayoría señala que el poder político en un organismo público es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública y el 26% menciona que no.

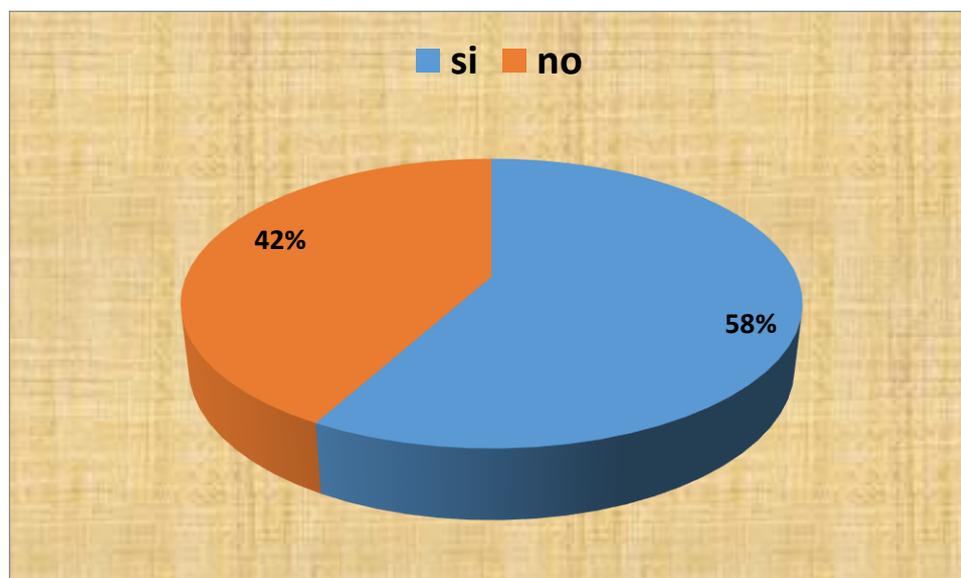
**Tabla 14.**

**La vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	22	58
NO	16	42

Fuente: cuadro N°14

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se muestra en el gráfico, el 58% de personas encuestadas que representa la mayoría señala que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual y el 42% menciona que no.

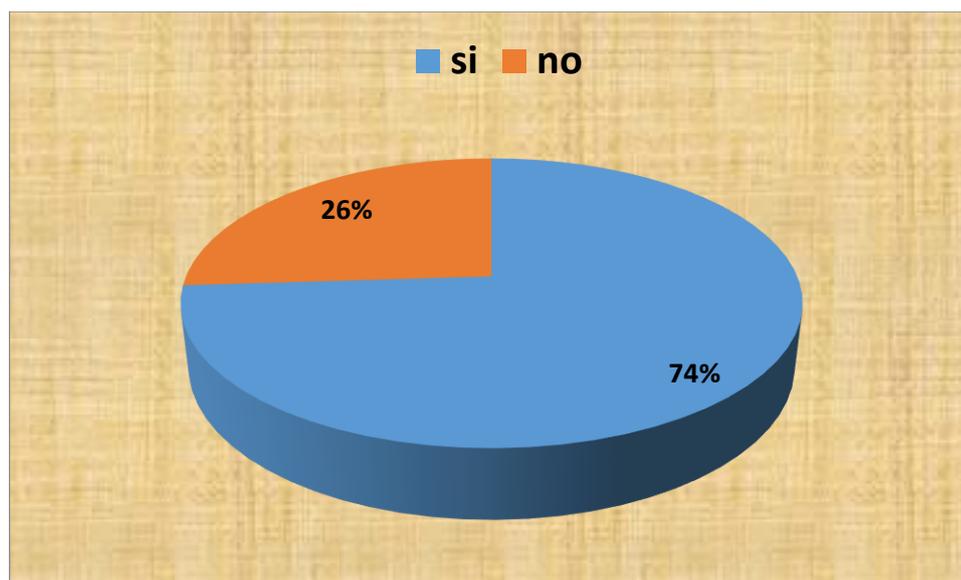
**Tabla 15.**

**Las consecuencias de mayor dimensión del acoso sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	28	74
NO	10	26

Fuente: cuadro N° 15

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme indica el gráfico, el 74% de personas encuestadas que representa la mayoría señala que uno de los factores de mayor dimensión del acoso sexual es el trauma psicológico que deja marcado de por vida y el 26% menciona que no.

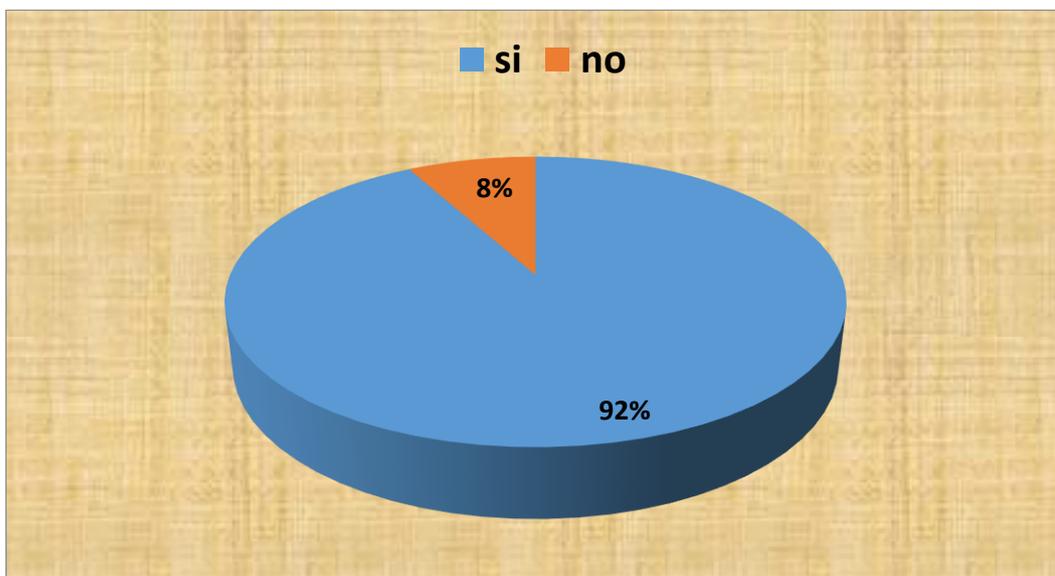
**Tabla 16.**

**Víctima que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	35	92
NO	03	08

Fuente: cuadro 16

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 92% de las encuestadas que representa la mayoría señala que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupera con el tiempo hasta llegar a su condición normal y el 8% indica que no.

**Tabla 17.**

**El despido laboral por acoso sexual genera un problema de índole familiar y económica.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	38	100
NO	00	00

Fuente: cuadro N° 17

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme indica el gráfico, el 100% de encuestadas que representa la totalidad, mencionan que el despido laboral por acoso sexual genera un problema de índole familiar y económico.

**Tabla 18.**

**Víctimas de acoso sexual han tenido apoyo por la entidad donde laboran.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	02	05
NO	36	95

Fuente: cuadro N° 18

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se observa el gráfico, el 05% de personas encuestadas mencionan que las víctimas de hostigamiento sexual han obtenido apoyo por el organismo donde laboran y el 95% expresaron que no han conseguido ningún tipo de soporte.

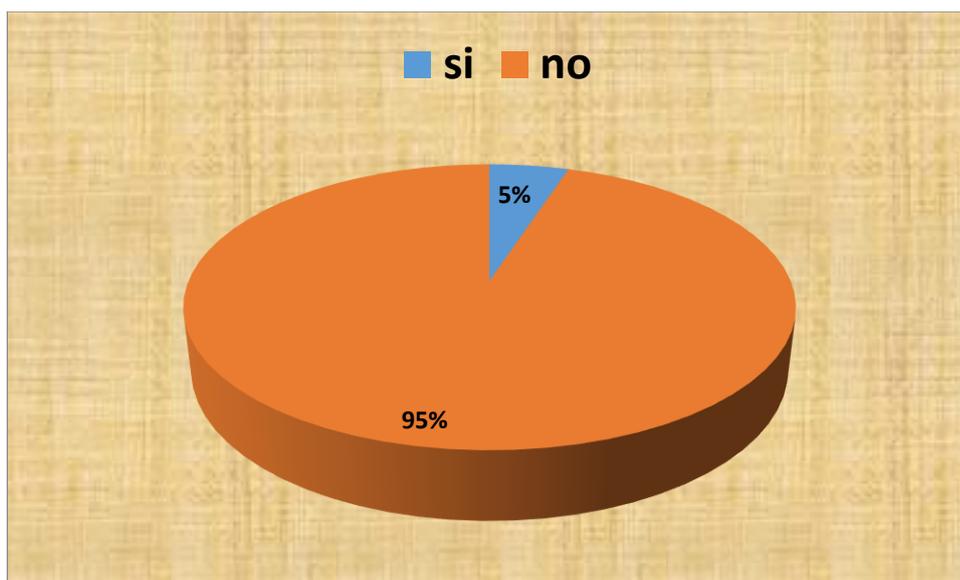
**Tabla 19.**

**La autoridad o funcionarios de la entidad donde labora han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	02	05
NO	36	95

Fuente: cuadro N° 19

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme indica el gráfico, el 05% de personas encuestadas mencionan que las autoridades si han implementado medidas para prevenir el acoso sexual laboral y el 95% dijeron que no existe preocupación alguna de las autoridades o funcionarios de la entidad donde laboran.

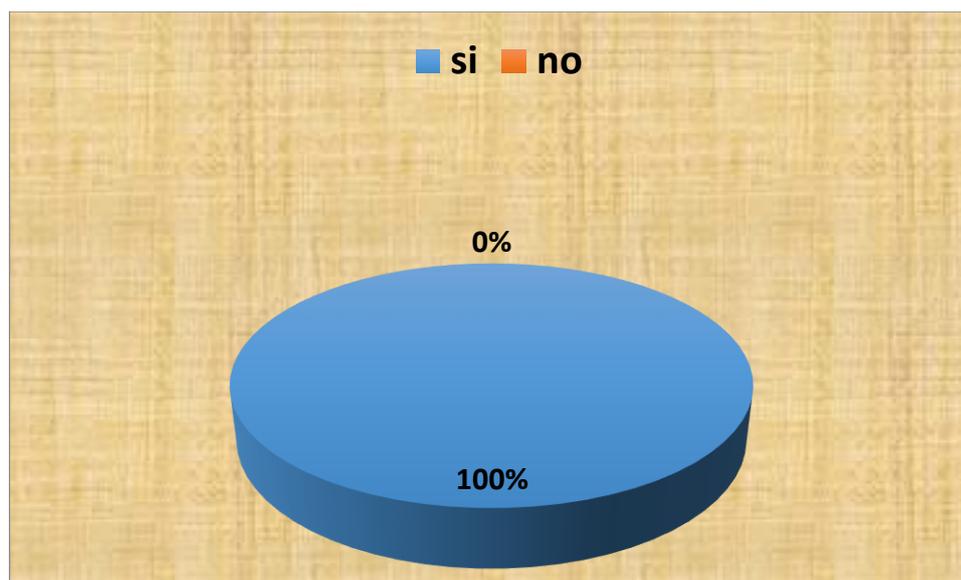
**Tabla 20.**

**Revisar la Ley N° 27942, de prevención y sanción del hostigamiento sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores.**

	Nro. De Personas	% Porcentaje
SI	38	100
NO	00	00

Fuente: cuadro N° 20

Elaboración: la tesista



Análisis: Conforme se indica el gráfico, el 100% de personas encuestadas mencionan que se debería revisar e informar acerca de la Ley N° 27942, para imponer mayores sanciones a los acosadores.

#### **4.2. Contrastación de Hipótesis.**

Teniendo todos los datos de la encuesta se puede deducir lo siguiente:

La muestra encuestada respondió en su totalidad que tienen conocimiento al llamado acoso sexual, asimismo la mayoría de encuestadas han sufrido de hostigamiento sexual en su centro laboral, pero solo pocas han denunciado este hecho, ya que tienen temor de ser punto de burla y discriminación en la entidad. Es más un porcentaje considerable ha manifestado que alguna vez si han tenido propuestas o frases indecentes o tocamientos indebidos además fueron amenazadas con ser despedidas del cargo que ocupa. Este hecho nos muestra claramente que hay mucho que corregir dentro de la entidad municipal y priorizar el comportamiento inapropiado de los algunos servidores públicos.

Por otra parte la muestra encuestada respecto a las consecuencias psicológicas, laborales y económica mayormente consideran que la conducta de hostigamiento sexual es un problema inherente a la salud mental por su estereotipo de condición de varón, asimismo se considera que el factor para el acoso o chantaje sexual es abuso del cargo que asume el acosador ante una subordinada. Gran parte también ha señalado que consideran que el poder político, es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual contra una servidora pública, por lo que se considera que habríamos que revisar la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los hostigadores. Finalmente de la encuesta realizada un porcentaje no mayoritario han manifestado que victimas que sufrieron acoso sexual

grave se recupere con el tiempo y vuelva a su condición normal, sin embargo un porcentaje considerable señalaron que las secuelas de mayor dimensión es que deja marcado un trauma psicológico de por vida. Igualmente varias víctimas se ven obligadas a renunciar a su centro de trabajo generando dificultad de índole familiar y económica.

Las opiniones reseñadas en cada ítem son significativas con el cual nos permite confirmar nuestra hipótesis general e hipótesis específicas.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. **Contrastación de los Resultados del Trabajo de Investigación.**

En lo que se refiere las fuentes documentales diversos autores consultados llegan a la conclusión: que el acoso es una conducta de naturaleza sexual o de comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer, o del hombre que suceden en ambientes de relaciones laborales, académicas, estudiantiles, que incluyen hasta en la vía pública. Este tipo de conductas pueden producirse por superiores o compañeros de los centros laborales o académicos y pasa a ser inaceptables si es indeseada, irrazonable y ofensiva. Cuando una persona se niega o es sometida a este tipo de conductas y se utiliza de forma explícita o implícita una presión basada en la posible pérdida de su empleo o salario; o de cualquier otro elemento que le perjudique, se considera hostigamiento sexual.

En lo que atañe al marco legal: En nuestro país existe un vacío legal en cuanto a una regulación jurídica del hostigamiento sexual, esto ha dado a lugar a que gran cantidad de casos queden impunes, al no ser denunciados por las víctimas porque no existe un fundamento legal en el cual se puedan amparar. Aunque el acoso sexual no está regulado como delito en el Código Penal, pues sólo es considerado una falta administrativa, los acosadores pueden ser sancionados con una amonestación, ser suspendidos o despedidos, pero no castigados

penalmente. No existen normas directas que regularicen el acoso sexual, se pretende evitar que su comportamiento se engrandezca y no vea campo posible para continuar con esta conducta de modo que en adelante, aunque sea por temor, respete al trabajador (a) y no se extralimite ni en sus formas ni en sus atribuciones, sea en el ámbito que se encuentre. Es necesario indicar que existe una vergonzosa situación de desprotección para las personas que sufren este tipo de acoso es que urge incorporar en nuestra legislación actual pues es un tema absolutamente prioritario y urgente, para los efectos de asegurar una vigencia efectiva de los derechos fundamentales de las afectadas.

En el marco comparado se puede decir que en los países como Chile, Ecuador y nuestra patria Perú, el acoso sexual es solo considerado como falta la no existe normatividad para formalizar este problema, no existiendo la debida importancia al problema tratado se nota la diferencia que los países como Colombia y Canadá el hostigamiento sexual si es considerado como delito son leyes que amparan y protegen a la mujer.

Es preocupante que mayoría de mujeres encuestadas han señalado que si sufrieron de hostigamiento sexual por parte de su jefe inmediato o de algún compañero de trabajo con cargo jerárquico, el tema de dependencia y abuso del cargo facilita a la consumación de este hecho. A consecuencia de ello sufren psicológicamente, tienen riesgo laboral y económico. Esta pequeña estadística demuestra que dentro de la

entidad municipal, sí existe el acoso sexual, ya que la mujer afectada por uno u otro factor no denuncia y sí lo hace no es considerada a veces como tal, lo lamentable es que seguimos viviendo en una sociedad machista.

## CONCLUSIONES

1. El hostigamiento sexual hacia las víctimas que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión se caracterizan por el ejercicio de poder de naturaleza funcional (jerarquía de cargo o autoridad), que ejercen los hostigadores para con las víctimas, siendo este factor preponderante cuando existe vinculación laboral entre el agresor hostigador o autoridad y las víctimas o subordinadas.
2. Una de la razón predominante para que las víctimas que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, se abstengan o no denuncian es para conservar su puesto laboral y así mismo el temor de ser juzgadas injustamente por la sociedad.
3. El acoso sexual ejercido por el funcionario o autoridad, tienen graves efectos psicológicos en las víctimas, ello desencadena en la depresión, ansiedad, angustia, insomnio y baja autoestima, que no les permite tener una actividad normal, el mismo que influyen en su bajo rendimiento laboral y académico con grave perjuicio económico hacia su familia.
4. El hostigamiento sexual es el predominio del estereotipo masculino utilizados por los funcionarios de jerarquía de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, siendo que con dicho accionar fortalecen y promueven patrones culturales discriminatorios, fomentando la desvalorización del género femenino, ejerciendo no solamente el predominio del poder o jerarquía laboral sino refuerzan el temor de las víctimas.

5. Se debe incidir en la efectiva y real vigencia de la Ley N° 27815 (ley de código de ética y la función pública), por parte de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, aplicando de manera ejemplarizadora las sanciones administrativas en contra de los hostigadores. Además se debe de conocer, orientar, aplicar sanciones correspondientes que contiene la Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).

## RECOMENDACIONES

1. Las Instituciones Públicas del Estado cualquiera sea su nivel o sector, deberán realizar acciones de promoción, prevención y atención de casos de víctimas que han sufrido hostigamiento sexual.
2. Los Gobiernos Locales, provincial o distrital deben establecer una norma interna los procedimientos específicos, de naturaleza legal y como de atención a las víctimas, para reaccionar oportunamente ante las quejas o denuncias que pueden ser formuladas por las trabajadoras.
3. La Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión debe oficializar norma interna de procedimientos específicos, alianzas estrategias con otras instituciones ya sea del estado o privado asimismo con grupos de sociedad civil que trabajan el tema de hostigamiento sexual a fin de implementar políticas de acción y prevención con el propósito de hacer frente al hostigamiento sexual como así mismo brindar oportuna atención a las víctimas para el cual se deben contar con profesionales especializados.
4. Aplicar la media inmediata de rotación al servidor, o si el caso amerita la suspensión temporal de labores del presunto hostigador por la Municipalidad Provincial Daniel Carrión, como así mismo prohibir que el hostigador se acerca a la víctima.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemany, Luc y Mozo Carmen (2001) “El acoso sexual en los lugares de trabajo”
- Corzo Federico, (2015) “El Modelo Procedimental de Infraestructura Ética y su Incidencia en la Función Pública Peruana” Universidad Nacional de Trujillo – Perú
- Crocker, D.; Kalembe, V. (1999) “The incidence and impact of women’s of sexual harassment in Canadian workplaces”. Canadian Review of Sociology and Anthropology - Canadá
- Diario Correo: 28 febrero 2018
- Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos, (1980)
- Gonzales Ascencio, Gerardo (1993) “políticas públicas y hostigamiento sexual” - México.
- HARO CARRANZA, Julio (1996) El Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano, publicado en la revista "Perú Laboral"
- Heinz Leymann. (1996) Mobbing la persecution au travail, Seuil, - Paris.
- Ibáñez, M.L. (2003) Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral - siglo XX Prensa del Instituto de la Mujer – Madrid.
- MINDES (2011) pág. 9, Plan “Guía práctica sobre hostigamiento sexual” 1era Edición - Lima.
- María José, Lubertino (1959) política y abogada - Proyecto de Ley “acoso sexual” - Argentina.
- López, Diana – Portillo – Ramírez, (2010) Tesis: El Delito de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Universidad de el Salvador.

- Largo Caballero, (2011) “Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo” – Madrid.
- Paulina Sepúlveda/Carlos Montes, “el acoso sexual no está tipificado como delito en Chile”, artículo publicado por el diario La Tercera, 2018
- Rodríguez Saiach, Luis Armando en “ACOSO SEXUAL, HURTOS Y OTRAS CAUSAS DE DESPIDO”, Editorial Alcotán.
- Serna Calvo, María del Mar “Acoso sexual en las relaciones laborales” Rev. Relasur N° 2 – Montevideo.
- Vega Ruiz, María Luz y Manuela Tomei “LA DISCRIMINACION DE LA MUJER EN EL CENTRO DE TRABAJO. NUEVAS TENDENCIAS EN MATERIA DE DISCRIMINACION POR MOTIVOS BASADOS EN LA MATERNIDAD Y EL ACOSO SEXUAL”
- Ximena Andrade (2005) “EL CASO DE LOS DELITOS SEXUALES”, Artículo análisis de la legislación Ecuatoriana.

## **ANEXOS**

- Matriz de consistencia
- Instrumento de recolección de datos

**ANEXO N° 02  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: “EL ACOSO SEXUAL EN MUJERES QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – CERRO DE PASCO, 2016 – 2017”**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
<p><b><u>Problema general</u></b></p> <p>¿Qué características presenta el acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017?</p> <p><b><u>Problemas específicos</u></b></p> <p>- ¿Porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b></p> <p>Determinar las características del acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>- Examinar porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados.</p> <p>- Analizar el perfil psicológico de mujeres objeto de acoso sexual</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b></p> <p>Las características son factores determinantes para que se produzca el acoso sexual a mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017.</p> <p><b><u>Hipótesis específicos</u></b></p> <p>- Las víctimas de acoso sexual no denuncian debido a represalias y amenazas se manifiestan continuamente en forma encubierta, el despido como expresión máxima de su poder. Además no confían en la administración de justicia, porque su manifestación y medios probatorios escasos no serán creíbles.</p>	<p><b><u>X: Variables de estudios</u></b></p> <p><b><u>Variable dependiente</u></b> Acoso sexual</p> <p><b><u>Variable independiente</u></b> Consecuencias psicológicas, políticas, laborales y legales.</p> <p><b><u>Indicadores:</u></b> X1: Nivel de instrucción.</p>	<p><b><u>Tipo de investigación</u></b></p> <p>Sustantivo</p> <p><b><u>Enfoque</u></b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b><u>Alcance o nivel</u></b></p> <p>descriptivo - explicativo</p> <p><b><u>Método</u></b></p>	<p><b><u>Población</u></b></p> <p>Población de mujeres que laboran en la Municipalidad.</p> <p><b><u>Muestra</u></b></p> <p>M = 38 mujeres</p> <p><b><u>Técnicas e instrumentos</u></b></p>

<p>- ¿Cómo es el perfil psicológico de mujeres objeto de acoso sexual y su influencia en el desarrollo laboral y académico?</p> <p>- ¿De qué manera se manifiesta el poder político en los servidores públicos al acosar sexualmente a las mujeres?</p> <p>- ¿Qué efectividad tiene la Ley N° 27815 – Ley del Código de la Ética de la Función Pública, en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres, en casos que se denuncia en la relación laboral servidor público - subordinada?</p>	<p>y su influencia en el desarrollo laboral y académico.</p> <p>- Identificar el abuso del poder político de Servidores Públicos que laboran.</p> <p>- Determinar la efectividad que tiene la Ley N° 27815 – Ley del Código de la Ética de la Función Pública, en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres, en los casos que se denuncia en la relación laboral servidor público – subordinada.</p>	<p>- El perfil psicológico de las víctimas se diagnostican como: tensión, ansiedad, cansancio, autoestima inferior y depresión. Muestran falta de interés en las actividades que desempeñan, además tienen dificultad para concentrarse y nerviosismo en las tareas académicas.</p> <p>- El abuso de poder, se considera grave, cuando el hostigador se aprovecha de una doble posición de ventaja: ser jefe y dependencia de la continuidad laboral de la víctima, su sueldo y su promoción.</p> <p>- La legislación no es efectiva debido a que los servidores públicos incumplen los principios de ética por lo tanto, no sancionan a los acosadores, las víctimas no interponen demanda debido a represalias.</p>	<p>X2: Estado civil</p> <p>X3: Relación con el acosador.</p> <p>X4: Tipo de contrato.</p> <p>X5: Despido del trabajo.</p> <p>X6: Secuelas</p> <p>X7: Abuso de poder.</p> <p>X8: No formulan denuncias</p> <p>X9: Drasticidad en las sanciones.</p>	<p>Descriptivo simple</p> <p><b>Diseño</b></p> <p><b>M O</b></p> <p><b>M</b> = Muestra</p> <p><b>O</b> = Observación de la Muestra.</p> <p>Indagación principal que se recoge.</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fichaje</li> <li>2. Encuesta</li> <li>3. Observación</li> </ol> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fichas de textuales.</li> <li>2. Cuestionario.</li> <li>3. Cuaderno de campo.</li> </ol>
---	--	---	--	--	--

**Anexo 03: Instrumentos**

**Encuesta: VI. Acoso Sexual**

Estimada señorita o señora, con el presente cuestionario de preguntas pretendemos obtener información respecto al ACOSO SEXUAL, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar este problema que aqueja a muchas mujeres.

**INSTRUCCIONES:**

Presentamos una escala valorativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas, marque con un aspa (X), la alternativa que considera pertinente en cada caso de acuerdo a la pregunta planteada que a continuación se presentan.

**Grado de instrucción:**

- Primaria
- Secundaria
- Superior
- Otro

**Estado civil:**

- Casada
- Conviviente
- Soltera
- Viuda
- Divorciada

**Escala valorativa**

CATEGORÍA	
PRIMERO	SI
SEGUNDO	NO

	<b>ITEMS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	Tiene usted conocimiento sobre acoso sexual?		
<b>2</b>	Su relación laboral con servidores públicos de su entorno se encuentra dentro del rango de normalidad?		
<b>3</b>	Su condición laboral es permanente o estable en la institución que labora?		
<b>4</b>	Alguna vez ha sido amenazada con ser despedida de su centro de trabajo?		
<b>5</b>	Alguna vez ha tenido propuesta o frase indecente o tocamiento indebido en su centro de labor derivado de un acoso sexual?		
<b>6</b>	Alguna vez ha sufrido acoso sexual por parte de su jefe inmediato o de algún compañero de trabajo con cargo jerárquico?		
<b>7</b>	Si ha sufrido acoso sexual ha formulado denuncia o queja ante la instancia correspondiente?		
<b>8</b>	Tiene noción de la ley de Código de Ética de los Servidores Públicos Ley Nro. 27815 que regula el comportamiento correcto de los Servidores Públicos?		
<b>9</b>	Considera Usted que los Servidores Públicos incumplen la Ley de Código de Ética de la Función Pública?		
<b>10</b>	Considera que en la institución pública donde labora hay mucho que corregir el comportamiento inapropiado de los Servidores Públicos?		

### Anexo 04: Instrumentos

#### **Encuesta: VD. CONSECUENCIA PSICOLÓGICO, LABORAL Y ECONÓMICO**

Estimada señora, señorita con el presente cuestionario de preguntas pretendemos obtener información respecto a la LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS, LABORALES Y ECONÓMICAS, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar este problema que afecta a muchas mujeres.

#### **INSTRUCCIONES:**

Presentamos una escala valorativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas, marque con un aspa (X), la alternativa que considera pertinente en cada caso de acuerdo a la pregunta planteada que a continuación se presentan.

#### **Escala valorativa**

CATEGORÍA	
PRIMERA	SI
SEGUNDO	NO

	ITEMS	SI	NO
<b>1</b>	Consideras que el acoso sexual es un problema inherente a la salud mental por su estereotipo de condición de varón?		
<b>2</b>	Considera que el factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinada ante el poder de cargo?		

<b>3</b>	Considera que el poder político en una entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública?		
<b>4</b>	Considera que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual?		
<b>5</b>	Considera que una de las consecuencias de mayor dimensión del acoso sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida?		
<b>6</b>	Cree usted que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal?		
<b>7</b>	Cree usted, que el despido laboral por acoso sexual genere un problema de índole familiar y económico?		
<b>8</b>	Cree usted que las víctimas de acoso sexual han tenido apoyo de la institución pública donde laboran?		
<b>9</b>	Considera que la autoridad o funcionarios de la entidad donde labora han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral?		
<b>10</b>	Considera que habríamos que revisar la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores?		