

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
DERECHO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“ACOSO SEXUAL LABORAL Y HOSTIGAMIENTO EN EL SECTOR
PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO 2017-2018”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
DERECHO

AUTOR: León Céspedes, Jovat

ASESOR: Chamolí Falcón, Andy Williams

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Seguridad social

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: doctor en derecho

Código del Programa: P20

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44021552

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43664627

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-2758-1867

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Hinojosa Uchofen, Carlos Augusto	Doctor en derecho	29249403	0000-0002-3632-5435
2	Solano Perez, Tony	Doctor en derecho	22512265	0000-0002-7413-4576
3	Mandujano Rubín, José Luis	Doctor en derecho	41879368	0000-0001-5905-3965

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

En la ciudad de Huánuco, mediante la Plataforma Virtual GOOGLE MEET, a los veintiocho días del mes de noviembre del año dos mil veinte, siendo las **17:36** horas, los Jurados, docentes en la Universidad de Huánuco, **Dr. Carlos A. HINOJOSA UCHOFEN, Presidente, Dr. Tony SOLANO PEREZ, Secretario, y Dr. Jose Luis MANDUJANO RUBIN, Vocal**, respectivamente; nombrados mediante **Resolución N° 162-2020-D-EPG-UDH**, de fecha veintiocho de octubre del año dos mil veinte y el aspirante al Grado Académico de Doctor en Derecho, **Mg. LEON CESPEDES, Jovat**.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder la exposición y defensa de su tesis intitulada. **"ACOSO SEXUAL LABORAL Y HOSTIGAMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO 2017 - 2018"**, para optar el Grado Académico de **Doctor en Derecho**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota **cualitativa** de **QUINCE (15)** con la calificación **cuantitativa** de (en letras) **BUENO** ; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de **Doctor en Derecho**, al graduando **Mg. LEON CESPEDES, Jovat**.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las **18:50** horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Dr. Carlos A. HINOJOSA UCHOFEN

SECRETARIO

Dr. Tony SOLANO PEREZ

VOCAL

Dr. Jose Luis MANDUJANO RUBIN

DEDICATORIA

A mi familia por la semilla de superación que han sembrado en mí, por su apoyo emocional y estímulo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestro señor todo poderoso por darme la vida y superación.

A mis maestros de esta prestigiosa Universidad de Huánuco por iluminarme intelectualmente.

A mi asesor Dr. Andy Williams Chamolí Falcón, por darme la oportunidad de introducirme al mundo de la investigación, contagiarme su interés hacia la misma y ofrecerme confianza, cercanía, apoyo y dedicación a la dirección imprescindible de todo este proceso de investigación.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE GRAFICOS	viii
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
RESUMO	xiii
CAPÍTULO I	14
1 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema General	17
1.2.2 Problemas Específicos	17
1.3 Objetivo general.....	18
1.4 Objetivos específicos	18
1.5 Trascendencia de la investigación/Justificación de la investigación	18
1.6 Limitaciones de la investigación	22
1.7 Viabilidad de la investigación.....	23
1.8 Importancia	24
CAPÍTULO II.....	25
2 MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes de la investigación	25
2.2 Bases Teóricas	25
2.2.1 Acoso sexual laboral	25
2.2.2 HOSTIGAMIENTO	36
2.2.3 Marco Legal.....	40
2.3 Bases filosóficas	43
2.4 Definiciones conceptuales	45
2.5 Sistema de hipótesis.....	49
2.5.1 Hipótesis General:.....	49

2.5.2	Hipótesis Específicas.....	49
2.6	Sistema de variables.....	50
2.6.1	Variable Dependiente.....	50
2.6.2	Variable Independiente.....	50
2.7	Operacionalización de variables.....	50
CAPÍTULO III.....		51
3	MARCO METODOLÓGICO.....	51
3.1	Tipo de investigación.....	51
3.1.1	Enfoque.....	51
3.1.2	Alcance o nivel.....	51
3.1.3	Diseño.....	51
3.2	Población y muestra.....	52
3.3	Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos..	53
3.4	Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.	53
3.4.1	Instrumentos para obtener información.....	54
3.5	Procesamiento y análisis de los resultados.....	54
3.6	Validación y confiabilidad del instrumento.....	54
CAPÍTULO IV.....		57
4	RESULTADOS.....	57
4.1	Relato y descripción de la realidad observada.....	57
4.2	Análisis y organización de datos.....	57
CAPÍTULO V.....		87
5	DISCUSIÓN.....	87
5.1	En que consiste la solución del problema.....	87
5.2	Sustentación consistente y coherente de su propuesta.....	88
5.3	Propuesta de nuevas hipótesis.....	91
CONCLUSIONES.....		94
RECOMENDACIONES.....		96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		98
ANEXOS.....		101

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 ¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual?.....	58
Tabla N° 2 ¿Cree usted que la imposición de una pena más severa de privativa de libertad efectiva, disminuye el delito de hostigamiento sexual?	59
Tabla N° 3 ¿De los procesos que usted ha patrocinado al denunciante sobre el delito de hostigamiento sexual, los denunciados han sido sentenciados con penas máximas?	60
Tabla N° 4 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	61
Tabla N° 5 ¿De los casos que patrocina la mayoría de personas que cometen el acoso sexual son varones?	62
Tabla N° 6 ¿Cree usted que es determinante la severidad de la pena, para reducir la comisión de los delitos de Hostigamiento sexual?	63
Tabla N° 7 ¿De los casos que tuvo a cargo en su despacho el imputado acepto su culpabilidad?	64
Tabla N° 8 ¿Cree usted que la imposición de una pena más severa de privativa de libertad efectiva, disminuye el delito de hostigamiento sexual?	65
Tabla N° 9 ¿De los casos de hostigamiento que usted llevo era necesario dictar la pena privativa de libertad efectiva?	66
Tabla N° 10 ¿De los procesos que usted ha conocido, los imputados han sido reincidentes y habituales?	67
Tabla N° 11 ¿Usted, aparte de su experiencia profesional y formación como Fiscal, ha recibido capacitación especial en técnicas de entrevista a una persona que ha sido víctima de hostigamiento acoso sexual?	68
Tabla N° 12 ¿En calidad de Fiscal, usted ha dictado medidas de protección a favor de la víctima, cuando la situación así lo ha requerido?	69

Tabla N° 13 ¿En las denuncias sobre hostigamiento sexual laboral en agravio de las víctimas, en la que usted investiga el caso, ¿Participa usted entrevistas que se realizan?.....	70
Tabla N° 14 De los procesos que usted tiene a su cargo, sobre hostigamiento laboral sexual, ¿solo es necesario la declaración de la víctima para que pueda formalizar la investigación?.....	71
Tabla N° 15 ¿Usted ha promovido, en los casos que lleva que las víctimas de hostigamiento sexual laboral sean puestas en El Programa de Asistencia a Víctimas y Testigos?.....	72
Tabla N° 16 ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	73
Tabla N° 17 ¿Te han puesto sobrenombres desagradables?.....	74
Tabla N° 18 ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?	75
Tabla N° 19 ¿Ha recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual?.....	76
Tabla N° 20 ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?.....	77
Tabla N° 21 ¿En tu trabajo, hacen comentarios sexuales?	78
Tabla N° 22 ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?.....	79
Tabla N° 23 ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación por parte de tus demás compañer@s?	80
Tabla N° 24 ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?.....	81
Tabla N° 25 ¿Te han pedido realizar actos sexuales a cambio de algún beneficio en tu trabajo?.....	82
Tabla N° 26 Análisis de los ítems de los expedientes judiciales	83
Tabla N° 27 Correlaciones.....	88

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 .-¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual	58
Gráfico N° 2 .-¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual	59
Gráfico N° 3 .-¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual	60
Gráfico N° 4 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	61
Gráfico N° 5 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	62
Gráfico N° 6 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	63
Gráfico N° 7 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	64
Gráfico N° 8 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	65

Gráfico N° 9 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	66
Gráfico N° 10 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	67
Gráfico N° 11 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	68
Gráfico N° 12 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	69
Gráfico N° 13 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	70
Gráfico N° 14 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	71
Gráfico N° 15 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	72
Gráfico N° 16 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	73

Gráfico N° 17 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	74
Gráfico N° 18 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	75
Gráfico N° 19 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	76
Gráfico N° 20 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?	77
Gráfico N° 21 ¿En tu trabajo, hacen comentarios sexuales?	78
Gráfico N° 22 ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?	79
Gráfico N° 23 ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?	80
Gráfico N° 24 ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?	81
Gráfico N° 25 ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?	82

RESUMEN

Todas las personas tienen derecho a conocer cuáles son los mecanismos que las protegen de abusos y privaciones, que les permitan disfrutar de su dignidad como seres humanos garantizando las medidas con la absoluta inviolabilidad de los derechos humanos. El hostigamiento sexual es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad. El hostigamiento sexual es una conducta física o verbal de naturaleza sexual, rechazada y reiterativa que se da entre personas en condiciones de autoridad con prescindencia de ella, que afecta los derechos fundamentales de las personas afectadas. Podemos señalar, el derecho a la integridad personal, a la libertad, al libre desarrollo y bienestar; al trabajo, a la igualdad y no discriminación, a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para un desarrollo pleno. Las víctimas de hostigamiento sexual atraviesan situaciones dolorosas, de humillación e intimidación y a consecuencias de ello han sido situaciones de tensión y violencia que afectan a las trabajadoras del sector público que no tiene relación de sujeción regulada por el derecho laboral. Los resultados muestran cifras oficiales sobre denuncias en esta materia donde existe registro de evidencias que el hostigamiento sexual es ejercido mayoritariamente contra las mujeres ellas son las más expuestas en un contexto de situaciones de privilegio y abuso de poder por parte de sus agresores y ello impide una convivencia con libertad, respeto y solidaridad. Estos hechos forman parte de la violencia de género, porque expresan las relaciones asimétricas de poder entre los sexos.

En las conclusiones y sugerencias demuestran que el problema planteado merece una atención urgente, la misma que debe pasar por la aplicación de soluciones creativas e innovadoras, sean estas referidas a la política criminal que debe aplicarse a las personas que comenten el delito o estén más relacionadas a las modificaciones legislativas.

PALABRA CLAVE: Acoso sexual, Abuso sexual, hostigamiento laboral, intimidación.

ABSTRAC

All people have the right to know what are the mechanisms that protect them from abuse and deprivation, which allow them to enjoy their dignity as human beings, guaranteeing the measures with the absolute inviolability of human rights. Sexual harassment is one of the many forms of violence and discrimination that exist in our society. Sexual harassment is a physical or verbal conduct of a sexual, rejected and repetitive nature that occurs between people in conditions of authority without it, which affects the fundamental rights of the affected people. We can point out the right to personal integrity, freedom, free development and well-being; to work, to equality and non-discrimination, to enjoy a balanced and adequate environment for full development. Victims of sexual harassment are going through painful situations of humiliation and intimidation and as a consequence there have been situations of tension and violence that affect public sector workers who do not have a relationship of subjection regulated by labor law. The results show official figures on complaints in this area where there is a record of evidence that sexual harassment is mostly against women they are the most exposed in a context of privilege and abuse of power by their aggressors and this prevents coexistence with freedom, respect and solidarity. These facts are part of gender violence, because they express asymmetric power relations between the sexes. In the conclusions and suggestions show that the problem posed deserves urgent attention, the same that must go through the application of creative and innovative solutions, whether they are referred to the criminal policy that should be applied to people who commit the crime or are more related to legislative modifications.

KEYWORD: Sexual harassment, sexual abuse, workplace harassment, intimidation.

RESUMO

Todas as pessoas têm o direito de saber quais são os mecanismos que as protegem contra abusos e privações, que lhes permitem gozar de sua dignidade como seres humanos, garantindo as medidas com a inviolabilidade absoluta dos direitos humanos. O assédio sexual é uma das muitas formas de violência e discriminação que existem em nossa sociedade. O assédio sexual é uma conduta física ou verbal de natureza sexual, rejeitada e repetitiva, que ocorre entre pessoas em condições de autoridade sem ela, o que afeta os direitos fundamentais das pessoas afetadas. Podemos destacar o direito à integridade pessoal, liberdade, desenvolvimento livre e bem-estar; trabalhar, igualdade e não discriminação, desfrutar de um ambiente equilibrado e adequado para o pleno desenvolvimento. As vítimas de assédio sexual estão passando por situações dolorosas de humilhação e intimidação e, como consequência, houve situações de tensão e violência que afetam os trabalhadores do setor público que não têm uma relação de sujeição regulada pela legislação trabalhista. Os resultados mostram dados oficiais sobre reclamações nesta área, onde há um registro de evidências de que o assédio sexual é principalmente contra mulheres, elas são as mais expostas em um contexto de privilégio e abuso de poder por seus agressores, o que impede convivência com liberdade, respeito e solidariedade. Esses fatos fazem parte da violência de gênero, porque expressam relações assimétricas de poder entre os sexos.

Nas conclusões e sugestões, demonstram que o problema proposto merece atenção urgente, a mesma que deve ser aplicada na aplicação de soluções criativas e inovadoras, sejam elas referentes à política criminal que deve ser aplicada às pessoas que cometem o crime ou que estão mais relacionadas modificações legislativas.

PALAVRA CHAVE: Assédio sexual, abuso sexual, assédio no local de trabalho, intimidação.

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Es indudable que el problema del acoso sexual laboral y el hostigamiento en el trabajo en las instituciones públicas del estado no es una novedad. Sin embargo, el estudio del acoso sexual laboral y el hostigamiento en el trabajo y, por consiguiente, la preocupación por dicho problema laboral se remonta al movimiento feminista norteamericano de la Universidad Cornell cuando, en los años setenta, las feministas designaron por primera vez como acoso sexual (sexual harassment) los comportamientos masculinos desarrollados por los hombres, en el marco de las relaciones de trabajo.

Según la cual la mejora continua del bienestar en el trabajo debe tener en consideración los riesgos sociales tales como el estrés y el acoso en el trabajo.

Para ello resulta necesario propiciar una cultura de prevención desde las primeras etapas educativas, así como mantener una formación profesional continua, regularmente impartida y adaptada al trabajo cotidiano con la finalidad de crear un entorno de trabajo seguro y sano, que es uno de los elementos esenciales de la calidad de trabajo. La aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, constituye otro importante marco en la

regulación comunitaria del hostigamiento en el trabajo. Atribuye al acoso sexual un nuevo enfoque, al situarlo bajo una perspectiva más amplia que es la del acoso laboral, entendido como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Además, se determina que tanto el acoso relacionado con el sexo de una persona, como el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y, por lo tanto, conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación, teniendo en cuenta, también, que tales conductas se producen no sólo en el lugar del trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y de la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

Se observa, así, que la importancia de las recientes normas comunitarias reside en regular el acoso sexual como una modalidad de acoso laboral, por lo que se impone tratar el hostigamiento sexual no como una categoría independiente, sino como una especie del género acoso laboral, de manera que la lucha contra el acoso sexual en el trabajo debe ser planteada como un paso más para combatir el acoso laboral.

En el ámbito del derecho interno las medidas administrativas y del orden social incorpora al ordenamiento jurídico nacional y, además de modificar varios dispositivos de la legislación laboral introduciendo la problemática del hostigamiento en el trabajo, donde constituye el acoso laboral “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión

o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

El Tribunal Constitucional (TC) se ocupa por primera vez de un supuesto de acoso sexual en el trabajo. Además de fijar los requisitos necesarios para que exista hostigamiento sexual constitucionalmente recusable, establece un nuevo parámetro para analizar el elemento coactivo o antijurídico de las conductas acosadoras en el seno de la empresa.

El ordenamiento jurídico en relación con la normativa comunitaria, a fin de determinar los medios de tutela de los que dispone la víctima de acoso laboral para reprimir las conductas acosadoras en el ambiente de trabajo. Para ello, y considerando que la regulación del acoso laboral se remonta a la normativa sobre acoso sexual, la presente tesis se analizarán el concepto, los bienes jurídicos violados y los mecanismos de tutela para cohibir las conductas acosadoras, abordando, en un primero momento, el acoso laboral como categoría genérica de presión laboral injustificada y, en un segundo momento, el acoso sexual, que constituye indudablemente la modalidad más importante de acoso en el trabajo.

Lo que se ha observado en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado es constante las denuncias ante la comisaria y fiscalía sobre el acoso sexual laboral y el hostigamiento, los jefes de los trabajadores de las diversas áreas insinúan y provocan a tener una relación sentimental amorosa e íntima para mantenerse en el cargo y algunas trabajadoras necesariamente acceden esta propuestas tener esa relación con sus jefes

para mantenerse en el cargo y de lo contrario serian despedidos, y en algunos casos estos no hacen extensivo solo por mantenerse en el cargo, evitan de denunciar ante las autoridades competentes. El primero de ellos hace referencia a la necesidad de establecer una política eficaz de prevención y tutela del hostigamiento en el trabajo como primero paso para crear un ambiente laboral en el cual se respete la dignidad de la persona. Mientras el interés social del estudio reside en que las Instituciones no constituyen mundos separados del resto de la sociedad, de tal suerte que la erradicación de las conductas acosadoras del entorno laboral funciona como una medida estratégica para combatir la violencia en los demás ámbitos de la vida social.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

PG. ¿De qué manera se relaciona el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado 2017-2018?

1.2.2 Problemas Específicos

PE₁. ¿Cómo se debe sancionar las conductas acosadoras del entorno laboral en el sector público?

PE₂. ¿Cuál es el fundamento que sustenta como medida estratégica que proceda para erradicar el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público?

PE₃. ¿De qué manera se debe prevenir el acoso sexual laboral y el

hostigamiento en las relaciones laborales, en el sector público?

PE4. ¿Cómo se debe garantizar la seguridad de las personas afectadas sobre el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público?

1.3 Objetivo general

OG. Establecer de qué manera se relaciona del acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado 2017-2018.

1.4 Objetivos específicos

OE1. Determinar cómo se debe sancionar las conductas acosadoras del entorno laboral en el sector público de la Provincia de Leoncio Prado.

OE2. Establecer cuál es el fundamento que sustenta como medida estratégica para erradicar el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público.

OE3. Precisar de qué manera se debe prevenir el acoso sexual laboral y el hostigamiento en las relaciones laborales, en el sector público.

OE4. Identificar como se debe garantizar la seguridad de las personas afectadas sobre el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público

1.5 Trascendencia de la investigación/Justificación de la investigación

La investigación se orienta a describir, precisar, esclarecer y analizar la nueva problemática que se viene planteando en la función a la

discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades e incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al hostigamiento sexual y al acoso por razón de sexo.

Las Instituciones deberían promover condiciones de trabajo que eviten el hostigamiento sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

A. Trascendencia Teórica. - Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso, integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos; incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud, incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres y promover la investigación, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.

No existe consenso en el marco legal para sancionar el acoso sexual en el trabajo. Algunos Estados optaron por la criminalización del acoso sexual en el Código Penal, con lo cual se asegura la aplicación de pena de cárcel, sea efectiva o suspendida.

B. Trascendencia Técnica. - La investigación sobre la Igualdad entre trabajadores, tanto hombre como mujeres, las instituciones asume, por una parte, la responsabilidad en la promoción de condiciones de trabajo que eviten estos tipos de hostigamiento sexual o acoso, por otro lado,

fija la necesaria negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de códigos de buenas prácticas. Señala la responsabilidad de la representación de los trabajadores y las trabajadoras con relación a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

En cada Institución debe incluirse en los Estatuto de los Trabajadores una sanción administrativa en caso de acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito que alcanzan las facultades de la dirección empresarial. Por tanto, aunque las instituciones no hayan sido el sujeto activo de acoso, responderán por este ante la víctima tanto desde el punto de vista administrativo (sanción) como civil (indemnización por daños y perjuicios). Las Instituciones es responsable solidaria por no haber actuado con toda la diligencia posible para evitar estas actitudes discriminatorias.

C. Trascendencia Académica. - La investigación sobre el tenor de las respuestas obtenidas, la gradación de gravedad de las mismas parece ir asociada a la existencia de contacto físico entre el agresor y la víctima. Así, se puede determinar un Acoso sexual de componente verbal, compuesto por acercamientos, miradas insinuantes, preguntas e insinuaciones sexuales; que son valoradas mayoritariamente como "graves" por las mujeres trabajadoras; y un Acoso Sexual de componente físico, señalado mayoritariamente como "Muy Grave"; caracterizado por la existencia de un contacto físico forzado por parte del acosador hacia la víctima.

Los hostigamientos pueden ser muy variados van desde aislar a la víctima, desconectando de su grupo social, proferirle amenazas, insultos, de manera inusual, que provocan un complejo de culpabilidad en la víctima que se pregunta qué está haciendo mal. Esta interiorización de la culpabilidad va a ir deteriorando la confianza de la víctima hasta llevarle a ver su entorno como amenazador, ante la posibilidad por parte de la víctima de saber lo que realmente está ocurriendo, va a ir deteriorándose paulatinamente, rompiendo sus relaciones sociales y familiares encerrándose en sí mismo y sufriendo alteraciones psicofísicas como falta de apetito, trastornos del sueño, síntomas característicos de estados depresivos que, si no son cogidos a tiempo, la persona puede entrar en una depresión fuerte que, incluso, puede llevarle al suicidio.

1.6 Limitaciones de la investigación

Como limitaciones en el estudio se tiene a los escasos estudios locales y nacionales sobre la problemática de los delitos de hostigamiento y acoso sexual que proporcionaron datos objetivos sobre el problema. Además, la poca participación activa de los sujetos de estudio que se encuentran comprendidos en la muestra que laboran en el sector público de la Provincia de Tingo María, otra de las limitaciones que vendrá a ser es que no permitió sacar copias de la mayoría de las carpetas fiscales de los actuados que obran pues para tal labor y se requirió un permiso especial para dicho accionar, lo cual dificultó el análisis de las carpetas por el limitado tiempo que se brindaron para revisarlas.

a) De recursos:

Se dispuso poco recurso financiero, sin embargo, era necesario realizar los gastos referidos a materiales de impresión, empastes y entre otros, así como también pagar los servicios de asesoramiento de un profesional que nos orientó en el direccionamiento y progreso de la presente investigación.

b) De contexto de estudio:

La presente investigación tuvo limitación en cuanto al acceso a los documentos administrativos, carpetas fiscales y expedientes judiciales, ya que al tratarse de procesos penales su custodia y vigilancia se mantiene en reserva.

c) De tiempo:

El investigador solo se dedicó a tiempo parcial y no a dedicación exclusiva por motivos de trabajo así mismo tuvo limitado acceso a la fuente bibliográfica especializada en nuestro medio.

1.7 Viabilidad de la investigación

La investigación, es viable, porque no se presentó impedimento alguno en la institución a la que se acudió para desarrollarlo, ya que el investigador solicitó el permiso correspondiente para tener acceso a las Instituciones Públicas y Privadas. Asimismo, se contó con la logística suficiente para su desarrollo. Además, es factible debido al incesante y decidido avance del conocimiento reflejado en la dependencia cada vez más acentuada de estos servicios en los campos del quehacer y saber humano que involucra innovaciones de las diversas actividades del hombre dentro de ellas.

1.8 Importancia

Es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general. Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. La investigación tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral. Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión. El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos. El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave que el ejercido entre compañeros, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

CAPÍTULO II.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Con el interés que amerita la presente investigación, hemos acudido a las bibliotecas de las diferentes instituciones públicas y privadas de la región, como la Universidad Hermilio Valdizan, Universidad de Huánuco y otras Instituciones, donde no se ha encontrado investigaciones relacionadas al tema que nos ciñen, por lo que consideramos la presente como INEDITA.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Acoso sexual laboral

2.2.1.1 Definición del acoso sexual en el ámbito laboral

La definición del acoso sexual no es nada fácil, debido a las distintas formas en las que se manifiesta. En estos casos, uno siempre corre el riesgo de definir el fenómeno que analiza a partir de la descripción de sus formas o tipos. Por ello, la intención de este capítulo radica en definir el acoso sexual como tal e identificar y analizar los elementos, manifestaciones, factores y tipos que lo caracterizan.

El acoso sexual tiene diversos términos tales como la hostilización sexual, chantaje sexual o el hostigamiento sexual, para lo cual se define como toda conducta de naturaleza sexual, premeditado, no impulsivo, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o

en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es una ofensa y no deseado por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y crea un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y/o humillante. Es substancial indicar que para nuestra legislación se ha optado por utilizar el término de hostigamiento sexual.

Para José Balta Varillas como toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige y que tiene por propósito o efecto perturbar negativamente sus términos y condiciones de empleo.

Para Rodríguez Salach define a esta figura como el perseguir a un trabajador con fundamento en razones sexuales, persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia con motivo o en ocasión del trabajo bajo la dirección del empleador o personal jerárquico, situación que importa una discriminación en la comunidad laboral para el trabajador, que no acepta el asedio o avance sexual, y que produce o puede producir a su respecto un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía o cualquier forma de menoscabo en su condición de ser humano y trabajador, importando a su vez una restricción a la libertad de elegir.

Para GONZÁLEZ ASCENSIO, Gerardo: define como una conducta impuesta, no deseada, de requerimientos sexuales, en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones". Para CASTILLO, A: constituye una de las formas más comunes de violencia contra la mujer, y se da

especialmente en los centros de trabajo, de estudio, y de atención profesional (médica, psicológica, odontológica, otros); aunque, reconoce que puede afectar tanto a hombres como a mujeres, pero señala que de hecho es más extendida contra las mujeres, como expresión de los mecanismos de poder que sobre ellas ejercen tradicionalmente los hombres desde la instauración del sistema patriarcal, que crea la inequidad del género. (García B. (2009).

2.2.1.2 El acoso sexual desde diversos planos

En el plano del desarrollo de habilidades y capacidades desincentiva el trabajo y la educación, reduce la productividad. En el plano aspecto económico incrementa el gasto estatal en la tramitación de quejas administrativas y/o judiciales y aumenta los reclamos por compensaciones o indemnizaciones.

En el plano de los derechos humanos: todo hostigamiento sexual es un acto de discriminación en el que el hostigador no ve a la otra persona como "igual" y se atribuye la facultad de tratarla de manera diferente y abusiva, agravando la inequidad social existente entre hombres y mujeres y privando del pleno goce y ejercicio de los derechos fundamentales a las víctimas. (Briones, M, 2006).

2.2.1.3 Mitos del acoso sexual en el ámbito laboral

- Las mujeres hacen cargos falsos.
- Sólo los jefes puedan hostigar en el trabajo.
- Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual.

- Las mujeres tienen la "culpa" de ser acosadas por ser provocadoras.
- Es "normal" que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público.

Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos. Un subordinado debe soportar cualquier cosa de su superior, es parte de su condición.

Acosador (a): Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.

Acosado (a): Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

2.2.1.4 Elementos que constituyen el acoso sexual.

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

El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral:

La práctica ha demostrado ampliamente que un gran número de víctimas de acoso sexual no se encuentran en aptitud real de rechazar la conducta sexual, sea por miedo a perder sus trabajos, por evitar una confrontación o simplemente por vergüenza. Esta reacción o falta de la misma se presenta muy especialmente en los casos en los que la conducta sexual proviene de un superior jerárquico. (Chávez, E, 2007)

2.2.1.5 El rechazo a los actos de hostigamiento sexual.

Genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral. El hecho de defender la honra y la dignidad, teniendo como respuesta frente al hostigador, un rechazo o la no bienvenida categórico a todo acto que perjudique o altere el estado de ánimo del hostigado/a va a generar negativamente su empleo.

La afectación del empleo, sin embargo, se evalúa de diferente manera según la modalidad de acoso sexual de la que se trate: el acoso sexual quid pro quo o por chantaje y el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.

En ese sentido se entiende que cualquier afectación al empleo de la víctima del acoso sexual será suficiente para que el mismo se configure, requiriéndose naturalmente que la misma sea relevante. Eso sí, la afectación concreta y tangible inevitablemente tiene que producirse, siendo en consecuencia indispensable que la víctima del hostigamiento demuestre que alguna oportunidad de empleo se ha visto afectada a causa de su actitud frente a la conducta de carácter sexual.

2.2.1.6 La conducta del hostigador

Se ha explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Primero hay que diferenciar entre una conducta explícita o implícita, la primera significa que es un acto evidente o palpable es decir no necesita

suponer dicho acto y la segunda significa una conducta que se sobrentiende o se supone, ambos pueden ser realizados por el hostigador/a trayendo como resultado la reducción de su productividad y el desinterés por el reto en el trabajo, dada la pérdida del valor intrínseco o personal del mismo la cual constituye una de las consecuencias que se desarrollan en el ámbito psicológico del hostigado/a. (Cabanilla, M,2006).

2.2.1.7 Manifestaciones del acoso sexual en el ámbito laboral

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a)** Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

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

- b)** Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su

dignidad. A que nos referimos a una conducta no deseada, en primer lugar tanto la Ley como el Reglamento han preferido utilizar la expresión equivalente "no deseada", se puede apreciar claramente que el legislador peruano ha querido utilizar la expresión "no deseado" como concepto equivalente de lo que no es bienvenido por la persona a la que se dirige la conducta de carácter sexual, siguiendo de esa manera la práctica internacional más común.

- c)** Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. No es fácil definir de manera general y abstracta qué es una conducta de carácter sexual. Frente a tal dificultad, los autores en esta materia, así como ciertas legislaciones, han optado por describir los tipos de comportamientos que constituyen conductas de naturaleza sexual.

Para Kenneth COOPER, incluye a estas conductas o comportamientos en una interesantísima y poca usual clasificación de seis categorías:

- d)** Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

Es comúnmente vista como contacto físico que va desde el tocamiento innecesario, dar palmadas o pellizcos o frotarse contra el

cuerpo de otro trabajador la cual genera en muchas ocasiones tentativas de violación y la coacción o imposición para tener relaciones sexuales.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Por otro lado, también es considerado como trato ofensivo u hostil el hecho de aislar socialmente al trabajador, apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, asignándole funciones inferiores que no corresponden a su cargo, criticar y minusvalorar el trabajo de la víctima ante otros compañeros, (Delgado, L.1997)

2.2.1.8 Factores y causas del acoso sexual

El mundo interno: relacionado con el escaso conocimiento de los derechos, pero también con la baja autoestima.

El entorno cercano a la persona:

Conformado por los compañeros/as de trabajo, que en general tienen actitudes negativas hacia las víctimas y las culpabilizan, motivando una presión que apunta a que los hechos no sean denunciados. Este escenario suele estar marcado por el poder del hostigador y la falta de credibilidad en las víctimas.

Las políticas y normas legales, cuyo conocimiento es escaso y su cumplimiento insuficiente: lo que debe darse un cambio significativo, además se presentan problemas de tipo probatorio, dado que las apuestas legales no avalan del todo la protección de las víctimas.

Las ideas y valores predominantes socialmente: hay una tendencia de discriminación no solo a la mujer sino también al hombre y una tolerancia de situaciones de violencia, más aun tratándose de casos en donde los daños no son visibles. (Alemany, C. (2011)).

2.2.1.9 Tipos o modos del acoso sexual

Los casos iniciales de acoso sexual se vincularon a aquellos supuestos en los que un trabajador perdía una oportunidad de empleo concreta y tangible por no acceder a favores sexuales. Esta situación se producía en dos casos: cuando no se accedía a ciertas oportunidades de empleo a causa de no acceder a los favores sexuales solicitados o cuando se perdían los beneficios ya obtenidos por esa misma razón.

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

a. Hostigamiento Sexual Típico o Chantaje Sexual (quid pro quo): Se trata de la forma de acoso sexual clásica, típica o tradicional. Esta modalidad del acoso sexual tiene internacionalmente diversas denominaciones: chantaje sexual, acoso típico o acoso tradicional. La frase "quid pro quo" con la que tradicionalmente se ha identificado a este tipo de acoso es una expresión latina que, literalmente, significa "esto por aquello" o "una cosa por otra".

b. El Hostigamiento Sexual Ambiental.

El acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo ha sido recientemente incluido con la Ley N° 29430 que modifica a la Ley N°

27942 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" en su Art. 4; se produce cuando existen conductas y/o comportamientos de carácter sexual lo suficientemente severos o graves como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, interfiriéndose así con el trabajo de una persona.

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

1. Las normas legales no distinguen entre insultos, pornografía, bromas, arte y otras formas de expresión, pudiendo ser todas castigadas por igual en la medida en que sean suficientemente severas o graves como para crear un ambiente hostil de trabajo.
2. La vaguedad de los términos "severas" y "graves", así como el hecho de que la ley es implementada por empleadores que claramente tienen un incentivo para suprimir expresiones más allá de lo estrictamente necesario, significa que en la práctica la ley podría estar restringiendo cualquier forma de expresión que un empleador pueda concluir que podría ser considerada por un Juez como lo suficientemente "severa o grave"; y, finalmente.
3. Debido a que un empleador puede ser responsable de crear un ambiente hostil de trabajo sobre la base de la suma de todas las expresiones creadas por sus trabajadores, los empleadores precavidos podrían prohibir cualquier tipo de expresión que pueda, de ser repetida por suficientes personas, ser lo suficientemente

"severa o grave" como para crear un ambiente hostil de trabajo.

El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo. (Borrero, M. (2014)).

DIFERENCIAS

ACOSO SEXUAL POR CHANTAJE	ACOSO SEXUAL POR AMBIENTE HOSTIL
Existe formalmente una relación de jerarquía entre el acosador y su víctima, por lo que ésta se encuentra sometida a la presión de aceptar el acoso, pues el acosador tiene sobre ella el	Acosador y víctima se encuentran igualmente situados en el orden jerárquico formalmente establecido, el caso típico sería el de compañeros de trabajo que se encuentran en

2.2.1.10 Consecuencia del acoso sexual en la salud

En cuanto a la Físicas no tienen tanta significación como las consecuencias psicológicas, pero de alguna u otra forma se presenta dado que el organismo de la víctima no está en normal funcionamiento tales como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión. Asimismo, cuando el acosador ejerce sobre su víctima una insistencia en el roce físico, que, con frecuencia, alcanza lo enfermizo, puede convertirse muchas veces en un

directo ataque que puede generar lesiones.

Caso concreto de consecuencia física, la cual detallo. (Bustos, O. (2004)).

2.2.1.11 Consecuencia del acoso sexual en lo familiar

Conflictos Familiares Relaciones interpersonales:

- Mala comunicación
- Tensión Irritabilidad Calidad de vida:
- Pérdida de calidad de vida por pérdida del empleo

En resumen las consecuencias del acoso sexual afectan primero y fundamentalmente a la persona contra la cual se ejerce el acoso, pero también tiene consecuencias comunitarios e institucionales tales como la Salud laboral (contaminación del clima laboral, mala comunicación, agresividad y la disminución de la calidad de vida laboral) es decir que los trabajadores pudieran ser testigos o conozcan el problema y referente a la responsabilidad social (Desatención de la salud física y emocional del personal, violación de derechos, deterioro de las relaciones laborales y el impacto negativo en la comunidad). (Coral, A. (2012)).

2.2.2 HOSTIGAMIENTO

2.2.2.1 Concepto. –

Acoso al que se somete a una persona mediante acciones o ataques leves pero continuados, causándole inquietud y agobio, con la intención de presionar o agobiar a la víctima. Fenómeno en que una persona ejerce una violencia psicológica. Extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las

redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo., llevándolo al autoexilio o expulsión indirecta. (COFER, C, 1993)

2.2.2.2 El hostigamiento moral de tipo descendente. –

Es aquel, en que el agente del hostigamiento es una persona que ocupa un cargo superior jerárquico, hacia los subordinados (personas con cargo inferior).

2.2.2.3 El hostigamiento moral horizontal:

Se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos.

2.2.2.4 El hostigamiento de tipo ascendente:

La persona que realiza el hostigamiento moral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado, es poco frecuente, pero se dan casos. Esta situación se puede dar cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados. Actualmente este tipo de mobbing se ha ido incrementando.

2.2.2.5 Hostigamiento Laboral. –

Es conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador, afectado hacía su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. (BOHORQUEZ, 2007).

2.2.2.6 Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales y lo describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (AGUADO, 1988).

2.2.2.7 Aislamiento sobre el hostigamiento:

Significa dejar a alguien solo y separado de otras cosas o personas; apartar a una persona de la comunicación y el trato con los demás; limitación de información, afectando las relaciones sociales.

2.2.2.8 Desacreditación:

Es la desvalorización personal de un individuo o individuos las cuales son víctimas de críticas a su vida privada, burlas de su aspecto étnico,

burlas sobre su forma de vestir, caminar y hablar. Asimismo en el aspecto laboral se manifiesta a través de la delegación de funciones por debajo de la capacidad de la víctima utilizando instrumentos disciplinarios (memorándum, descuentos, traslados, etc.) desmoralizando y desmotivando persistentemente al individuo.

2.2.2.9 Humillaciones con el hostigamiento:

Es el acto por medio del cual una persona es avergonzada generalmente en público. Acto que denigre públicamente de las creencias de un ser humano, al igual que su cultura, sexo, raza, religión, Pensamiento, nivel económico, conocimiento, etc. Algunas formas de tortura van acompañadas de humillaciones públicas que buscan perjudicar la dignidad del sujeto.

2.2.2.10 Críticas sobre el hostigamiento:

Se denomina crítica a aquella reacción u opinión personal sobre un determinado tema, generalmente, los seres humanos, a través de las críticas manifestamos no solamente nuestras opiniones personales sobre un tema, sino que además juzgamos, la belleza, fealdad, maldad o bonanza de una persona o cosa.

2.2.2.11 Burlas por el hostigamiento:

Una burla es aquella acción o las palabras a través de las cuales se ridiculizará a una persona o grupo de personas. La misión fundamental será buscar el ridículo de esa persona, por diversión o por el simple hecho de hacer sentir mal a la persona quien no es de estima del victimario. De

alguna manera quien burla siente un profundo placer ⁴⁹ al hacerlo y por tanto disfrutará de sobremanera cuando consiga que la persona de quien se burla sienta incomodidad y molestia.

2.2.2.12 Estigmatización:

Es una condición que seguramente nació con los primeros seres humanos. Quienes la padecen suelen ser excluidos y sometidos muchas veces a ostracismo. En ocasiones el daño es irreparable y las marcas imposibles de borrar. Los suicidios por la crudeza con la que en ocasiones se ejerce la estigmatización no son infrecuentes.

2.2.2.13 Reputación:

Se trata de la opinión que se tiene de alguien o de algo y por otra parte, la palabra se emplea para designar la fama y el prestigio de un individuo.

2.2.3 Marco Legal

2.2.3.1 Legislación sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.

La legislación peruana ha logrado grandes avances frente a una realidad silenciosa, que desde antaño ha surgido, pero que es invisible por diversos motivos como la naturalización en las relaciones cotidianas y el alto grado de permiso social que aún existe para todo tipo de violencia contra las mujeres y hombres sea en el ámbito público o privado. Esta misma naturalización es una característica común del hostigamiento sexual que no es considerado delito sino falta en el ámbito laboral mediante un procedimiento administrativo.

A continuación, abordaremos en grandes rasgos la normatividad que hace referencia al acoso sexual o también llamado por nuestra legislación como hostigamiento sexual.(Duarte, P.; González, G. (2015).

2.2.3.2 Legislación constitucional.

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.

En ese sentido el hostigamiento sexual en la medida que se produce en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano. En otras palabras, es también un acto de discriminación laboral, que limita el acceso igualitario de mujeres y varones a mejores oportunidades de vida.

Esta ley ha sido exclusivamente creada como su propio nombre lo indica para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual o el acoso sexual en el centro de trabajo tanto público como privado, pero para su promulgación tuvo una serie de antecedentes legislativos por ello no es esta la primera oportunidad en la que el acoso sexual asoma en el escenario legal peruano. Existen algunos antecedentes. Por ejemplo, la prohibición de acosar sexualmente a los trabajadores existió en las denominadas "leyes de estabilidad laboral" promulgadas sucesivamente desde la década del ochenta - aprobadas por la Ley N° 24514 y el Decreto Legislativo N° 728-, de acuerdo con las cuales el acoso sexual constituía un acto de hostilidad

del empleador contra el trabajador. Como se sabe, los actos de hostilidad facultan a un trabajador bien a darse por despedido y a reclamar el pago de la indemnización por despido arbitrario bien a accionar judicialmente para el cese de los mismos.

En adición a ello, en los años 1996 y 1997 se produjo un importante intento de promulgar una Ley regulando, previniendo y sancionando el acoso sexual en el empleo. (Pérez, J y Sancho, T. (2006))

2.2.3.3 Normatividad de importancia.

Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

Art. 6: El Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos locales, en todos los sectores adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto son lineamientos:

Inciso f) 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 información, en la promoción y condiciones de trabajo de y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual. (Fernández, M. (2013).

2.2.3.4 Reforma en nuestro código penal.

El acoso sexual es una de las modalidades más comunes, arraigadas y toleradas de la violencia de género. No se conoce con certeza la magnitud del problema debido a la falta de estadísticas, el ocultamiento social, el sentimiento de culpa y temor de las víctimas a denunciar. Este tipo de actos lo sufren todas las personas pero la realidad nos demuestra que este tipo de abuso lo viven principalmente mujeres, niñas y niños.

Se ha entendido erróneamente el acoso sexual como una señal de "galantería sexual" y muchas veces es utilizado o justificado como una supuesta respuesta "natural" del varón frente a una "provocación femenina". Generalmente existe el prejuicio de que en el acoso sexual no existe vulneración de derechos fundamentales a diferencia de la violencia sexual y/o familiar.

2.2.3.5 Legislación comparada.

Las concepciones jurídicas existentes sobre el acoso sexual responden a la diversidad de tradiciones culturales y criterios de clasificación jurídica de los tipos de acoso sexual razón por la cual en algunos países se han promulgado leyes especiales para refrenar el hostigamiento sexual, mientras que en otros se ha optado por una legislación de carácter más general. (Loli, Silvia. (2008)).

2.3 Bases filosóficas

La filosofía positiva no es un sistema metafísico, ni una explicación de las esencias ella se ocupa solo de los hechos aplicando métodos

científicos además es optimista pues confía en que la sociedad futura será racional. El positivismo es una corriente compleja de pensamiento que dominó gran parte de la cultura europea en sus manifestaciones filosóficas, políticas, pedagógicas, historiográficas y literarias. A propósito de la permanente lucha que debe librarse contra dicho flagelo que afecta a nuestra sociedad en todo ámbito, resulta oportuno formular algunas reflexiones y recordar a los trabajadores los derechos que les asisten ante un caso de acoso sexual, en centros de trabajo públicos y privados resulta aplicable a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral. También resulta aplicable en instituciones educativas, instituciones policiales y militares, y a las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.

Uno de los espacios donde las brechas entre mujeres y hombres se han hecho más evidentes, es sin lugar a dudas el ámbito laboral. Si bien en las últimas décadas se ha incrementado considerablemente la inclusión de las mujeres en relaciones laborales formales, el goce efectivo de derechos y de oportunidades no se ha producido a la misma velocidad. Pese a que se han promulgado políticas públicas que promueven su inclusión, aún existe un número importante de mujeres que no pueden realizar actividades económicas fuera de sus hogares, lo que les impide no solo alcanzar su propio sustento económico, sino también desarrollarse profesionalmente, lograr un reconocimiento social, así como su plena seguridad y autonomía.

Históricamente los hombres han gozado de un mayor acceso al trabajo asalariado y a los espacios de toma de decisiones, mientras que las mujeres eran relegadas a las labores propias del hogar y al cuidado de los hijos. Las relaciones laborales se construyeron bajo una lógica masculina, producto de concepciones social y culturalmente arraigadas que permitieron el desarrollo de relaciones de poder inequitativas y que redujeron a las mujeres a una posición de subordinación. Si bien los avances en el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres ha facilitado una mayor participación de ellas en el ámbito laboral, la histórica dominación masculina en este escenario continúa generando desigualdades en el acceso a oportunidades laborales, despidos de mujeres gestantes o ambientes laborales hostiles que propician casos de acoso u hostigamiento sexual, reconocido como una situación de violencia que se produce tanto en las empresas privadas como en las entidades estatales.

2.4 Definiciones conceptuales

Acoso sexual:

Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo que afecta el desempeño, el cumplimiento y el bienestar personal de la persona acosada. Los acercamientos pueden ser desde miradas, invitaciones o comentarios insinuantes.

Ambiente hostil:

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

Clima laboral:

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

Derechos humanos:

La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos.

Derechos sexuales:

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

Equidad de género:

Equidad equivale a justicia. "Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad..." sin que esto implique razones para discriminar.

Hostigador/a:

Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y ha sido sancionada previa queja o demanda, según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y su Reglamento.

Hostigado/a:

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

Responsabilidad administrativa:

Aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen.

Responsabilidad solidaria:

Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.

Comunicación:

La comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

Información:

Es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje. **RESTRICCIÓN:** La restricción es lo que establece límites, topes, o impide superar ciertos máximos. Es lo contrario a lo amplio, abierto o irrestricto.

2.5 Sistema de hipótesis

2.5.1 Hipótesis General:

HG. El acoso sexual laboral de las víctimas y el hostigamiento en el sector público, se relacionan en forma directa en la Provincia de Leoncio Prado, 2017-2018.

2.5.2 Hipótesis Específicas.

HE1. Las conductas acosadoras del entorno laboral en el sector público se sancionan penalmente al responsable e incluye una reparación civil.

HE2. El fundamento que se sustenta como medida estratégica para erradicar el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público, es el jurídico-doctrinario.

HE3. El acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público se previene a través de formas de sensibilización buscando un adecuado clima institucional y creando oportunidades para que los empleados se conecten unos a otros y compartan sus experiencias.

HE4. La seguridad de las personas afectadas o víctimas de acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público, se garantiza con asistencia psicológica permanente u otras medidas de protección a su integridad física, psíquica y/o moral proporcionando recursos y referencias al centro de servicios para víctimas de agresión sexual más cercano.

2.6 Sistema de variables

2.6.1 Variable Dependiente

Acoso sexual laboral.

2.6.2 Variable Independiente

Hostigamiento en el trabajo en el sector público

2.7 Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES
Acoso sexual laboral.	-Chistes de contenido sexual sobre la mujer. -Piropos. -Comentarios sexuales sobre las trabajadoras. -Pedir reiteradamente citas. -Acercamiento excesivo. -Hacer gestos y miradas insinuantes.
Hostigamiento en el trabajo en el sector público	-Hacer preguntas sobre su vida sexual -Hacer insinuaciones sexuales -Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones. -Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero -Abrazos, besos no deseados -Tocamientos, pellizcos -Acorralamientos -Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas Realizar actos sexuales bajo presión de despido - Asalto sexual.

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Enfoque

En la presente investigación se aplicó el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.

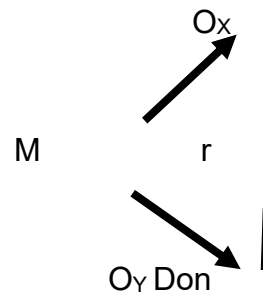
3.1.2 Alcance o nivel

Se ha utilizado el nivel descriptivo y explicativo, por qué consistio, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores por lo que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problema poco estudiado. Y luego se explicó el proceso de abstracción a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para comprender el fenómeno y la causa. (Palacios,J,;Romero y Ñaupas,H. (2016). Pag.405).

3.1.3 Diseño

El diseño viene a ser explicativo y correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.Hernandes.(2010,p.152)

El esquema es:



de:

O_x = Observación de la variable X .

O_y = Observaciones de la variable Y .

r = Correlación entre las variables

3.2. Población y muestra

a) Población. - Estuvo compuesta por 170 casos (disposiciones) relacionadas al tema de investigación, correspondientes al año 2017-2018, de la Fiscalía corporativa de Tingo María, 170 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tingo María entre nombrados y contratados, 20 Magistrados entre Jueces y Fiscales y 60 Abogados especialistas en materia penal.

b) Muestra. - Estuvo determinada por el muestreo NO PROBABILÍSTICO de manera empírica o azar por un total de 34 casos (disposiciones) que corresponde al (20%) al año 2017-2018, de la Fiscalía corporativa de Tingo María, 34 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tingo María entre nombrados y contratados, 10 Magistrados entre Jueces y Fiscales y 30 Abogados especialistas en materia penal que corresponde el 50% de Magistrados y Abogados.

3.3 Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos.

Para que un instrumento cumpla con su cometido, es decir constituya el medio más eficaz para la recolección de los datos en una investigación, debe cumplir con dos requisitos esenciales: La validez es decir que debe medir lo que debe medir y la confiabilidad, es decir que aplicado varias veces a una muestra los datos deben ser similares, partiendo de esta premisa los instrumentos que se utilizaron fueron: datos estadísticos, libretas de apuntes o cuaderno de notas, fichas para almacenar la información del análisis de las providencias, formularios con los cuestionarios, computadora, fotocopidora e Internet.

3.4 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Técnica de Recojo de Datos: Las técnicas utilizadas son las que a continuación se detallan:

Análisis de documentos, con esta técnica se obtuvo la información sobre las carpetas fiscales (disposiciones) sobre las denuncias y el desarrollo de la investigación preliminar y preparatoria, respecto al acoso sexual laboral y hostigamiento en el sector público de la Provincia de Leoncio Prado.

Fichaje de materiales escritos, para obtener la información general del marco teórico y la situación de la legislación y otras normas relacionadas a la investigación.

3.4.1 Instrumentos para obtener información

Son los recursos auxiliares que nos sirvieron para recolectar los datos de las fuentes, con el manejo de las técnicas adecuadas para cada una de ellas y que nos permite obtener la información para la realización de nuestra investigación.

Cuestionario; orientados a la obtención de datos necesarios requeridos en la presente investigación trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tingo María entre nombrados y contratados, Magistrados entre Jueces y Fiscales y Abogados especialistas en materia penal.

3.5 Procesamiento y análisis de los resultados

Los resultados se presentan en tablas y gráficos, analizados con la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial, seguidamente se procederán a analizarlos e interpretarlos.

Para el procesamiento de los datos se utilizaron las herramientas informáticas como: Ms Excel, Ms Word y el Ms Process, presentándose los resultados en cuadros de doble entrada y gráficos respectivamente, teniendo en cuenta las variables de la investigación.

3.6 Validación y confiabilidad del instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con el contenido interno del instrumento, y la validez de construcción de los ítems en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación respetando su consistencia y coherencia técnica. Para la validación de los instrumentos de la presente investigación he solicitado la participación de

cinco expertos, quienes analizaron los ítems del instrumento, indicando la relevancia del contenido y la claridad, luego se corrigieron las observaciones para su aplicación correspondiente.

Para determinar la confiabilidad, aplicamos el alfa de Cronbach, reemplazando el número de ítems en la presente formula.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$$

Es la suma de varianza de cada ítem

σ_t^2 : Es la varianza del total de ítems (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{12}{12 - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{16,1333}{116,0444} \right]$$

$$\alpha = 0,939243$$

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. Sin embargo, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en determinados

contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los abogados, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor a 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor a 0,9

Fuente: George y Mallery (2003. P.231)

En la confiabilidad del instrumento, observamos que este reside en la escala de EXCELENTE lo que garantiza la confiabilidad de nuestro instrumento

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Relato y descripción de la realidad observada

Previo a la ejecución del presente trabajo de investigación se elaboró los cuestionarios para ser usado como instrumento en la muestra determinada, con la finalidad de medir el objetivo ya establecido en la investigación.

4.2 Análisis y organización de datos

En esta parte del trabajo se presenta los resultados de la investigación debidamente sistematizado en cuadros y gráficos estadísticos, los mismos que facilitan la realización del análisis y la interpretación correspondiente de la variable de estudio.

Los resultados están organizados teniendo en cuenta el diseño de investigación, es decir resultado del conjunto de ítems tomados a la muestra determinada y obteniendo los resultados de cada uno de ellos.

Preguntas para los Abogados Especialistas

Tabla N° 1

¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	10,0	10,0	10,0
	NO	15	75,0	75,0	85,0
	A	3	15,0	15,0	100,0
	VECES				
	Total	20	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 1.- preguntas para Abogados.

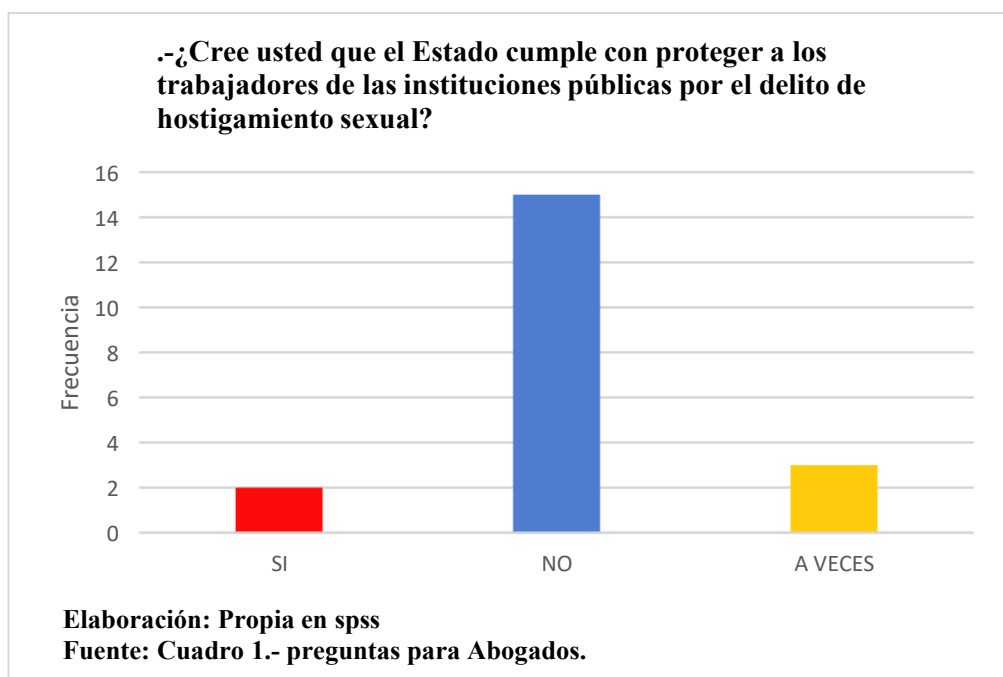


Gráfico N° 1 .-¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual

Interpretación:

15 abogados especialistas respondieron que el estado no cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones publicas por el delito de hostigamiento sexual lo que equivale al 75% de Abogados encuestados.

Tabla N° 2

¿Cree usted que la imposición de una pena más severa de privativa de libertad efectiva, disminuye el delito de hostigamiento sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid SI	3	15,0	15,0	15,0
	NO	13	65,0	65,0	80,0
	A	4	20,0	20,0	100,0
	VECES				
	Total	20	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 1.- preguntas para Abogados.

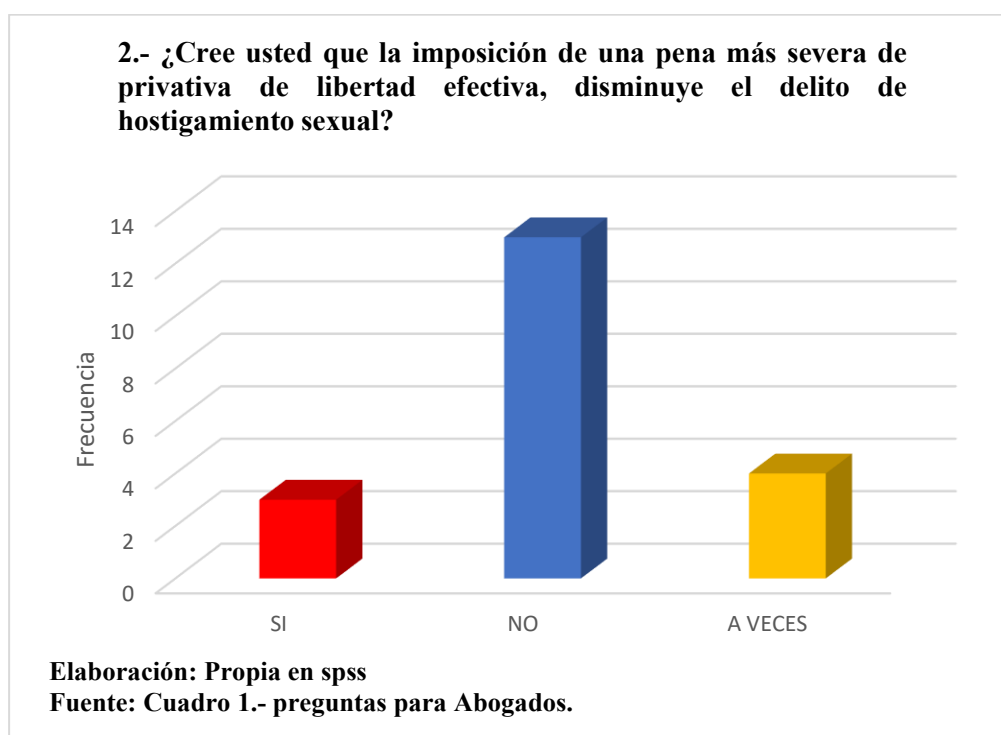


Gráfico N° 2 .-¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual

Interpretación:

13 abogados especialistas respondieron que una pena más severa no disminuye el delito de hostigamiento sexual lo que equivale al 65% de Abogados encuestados.

Tabla N° 3

¿De los procesos que usted ha patrocinado al denunciante sobre el delito de hostigamiento sexual, los denunciados han sido sentenciados con penas máximas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid SI	14	70,0	70,0	70,0
	NO	3	15,0	15,0	85,0
	A	3	15,0	15,0	100,0
	VECES				
Total		20	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 1.- preguntas para Abogados.

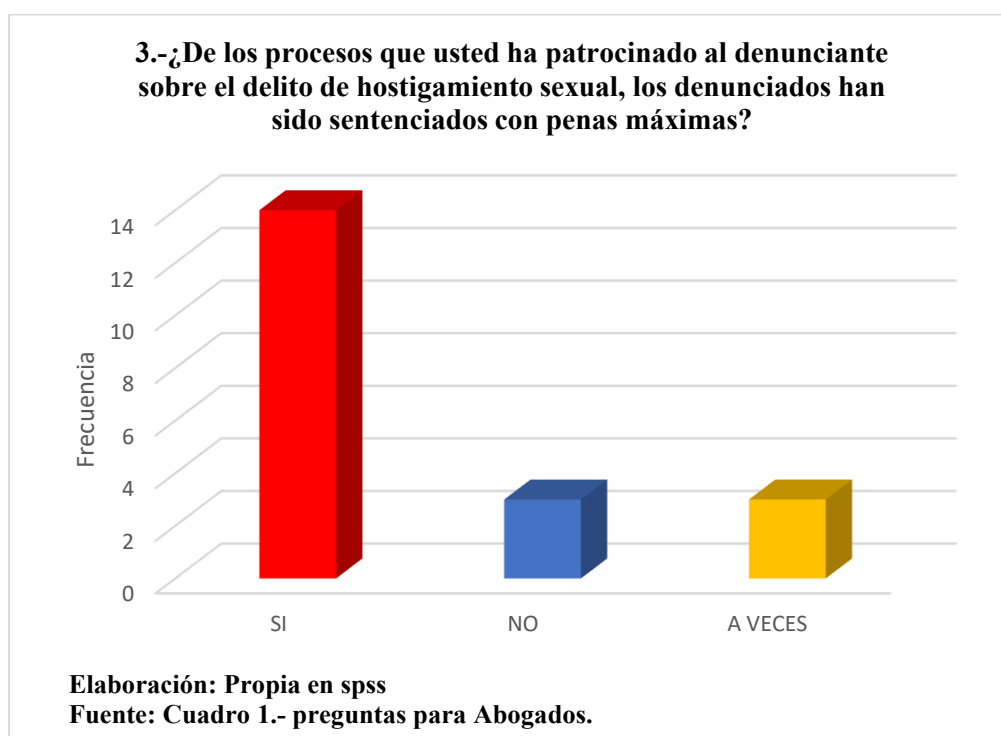


Gráfico N° 3 .-¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas por el delito de hostigamiento sexual

Interpretación:

14 abogados de los casos patrocinados por el delito de hostigamiento sexual los denunciados fueron sentenciados con penas máximas lo que equivale al 70% de Abogados encuestados.

Tabla N° 4

¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	20,0	20,0	20,0
	NO	13	65,0	65,0	85,0
	A	3	15,0	15,0	100,0
	VECES				
	Total	20	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 1.- preguntas para Abogados.

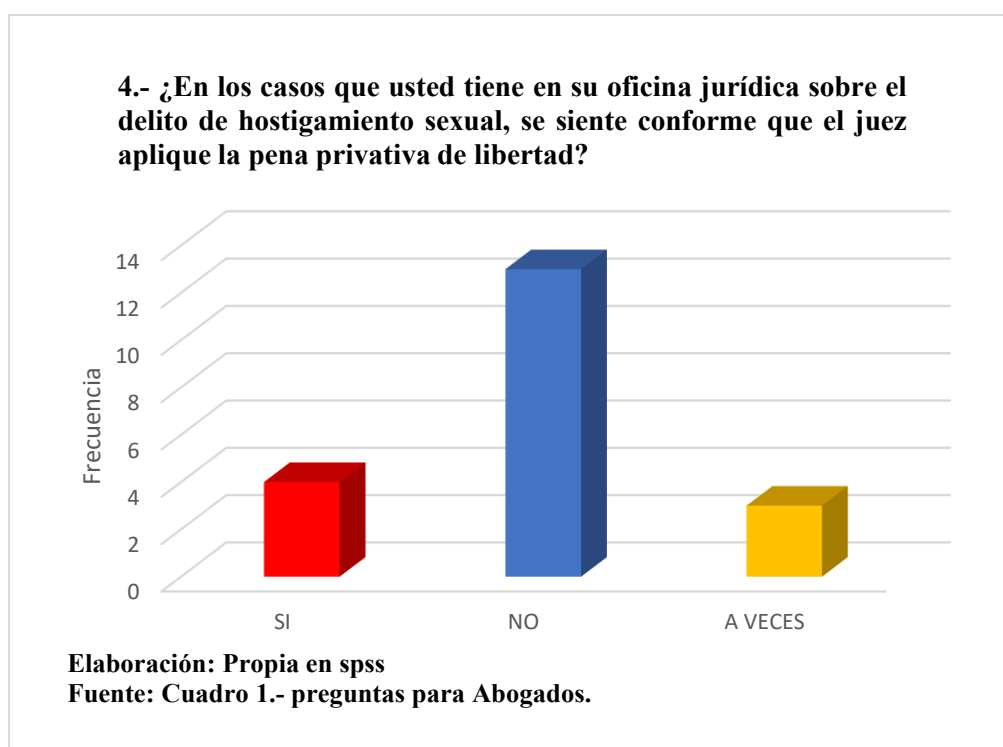


Gráfico N° 4 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

13 abogados especialistas respondieron no se sienten conformes con que el juez aplique la pena privativa de libertad por el delito de hostigamiento sexual lo que equivale al 65% de Abogados encuestados.

Tabla N° 5

¿De los casos que patrocina la mayoría de personas que cometen el acoso sexual son varones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	45,0	45,0	45,0
	NO	7	35,0	35,0	80,0
	A	4	20,0	20,0	100,0
	VECES				
	Total	20	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 1.- preguntas para Abogados.

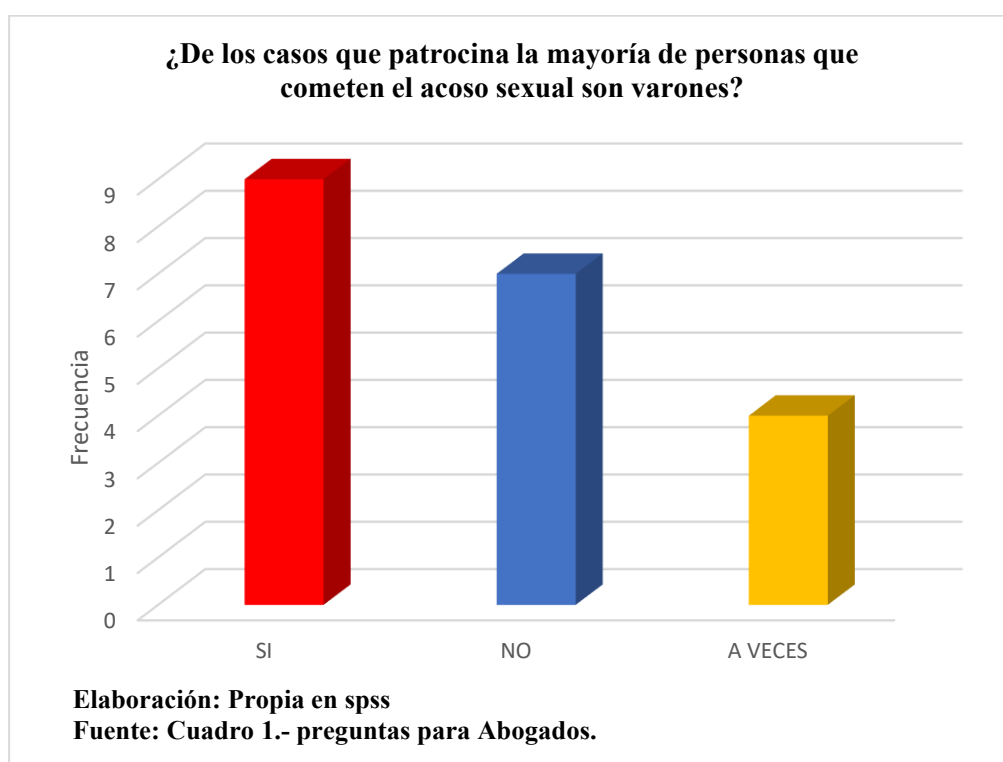


Gráfico N° 5 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

9 abogados especialistas respondieron que los patrocinados varones fueron los que más cometieron el delito de hostigamiento sexual lo que equivale al 45% de Abogados encuestados, y 7 respondieron que fueron mujeres los que causaron el hostigamiento sexual que equivale al 35 % de Abogados encuestados.

Preguntas para los Jueces

Tabla N° 6

¿Cree usted que es determinante la severidad de la pena, para reducir la comisión de los delitos de Hostigamiento sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	20,0	20,0	20,0
	NO	6	60,0	60,0	80,0
	A	2	20,0	20,0	100,0
	VECES				
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 2.- preguntas para Jueces.

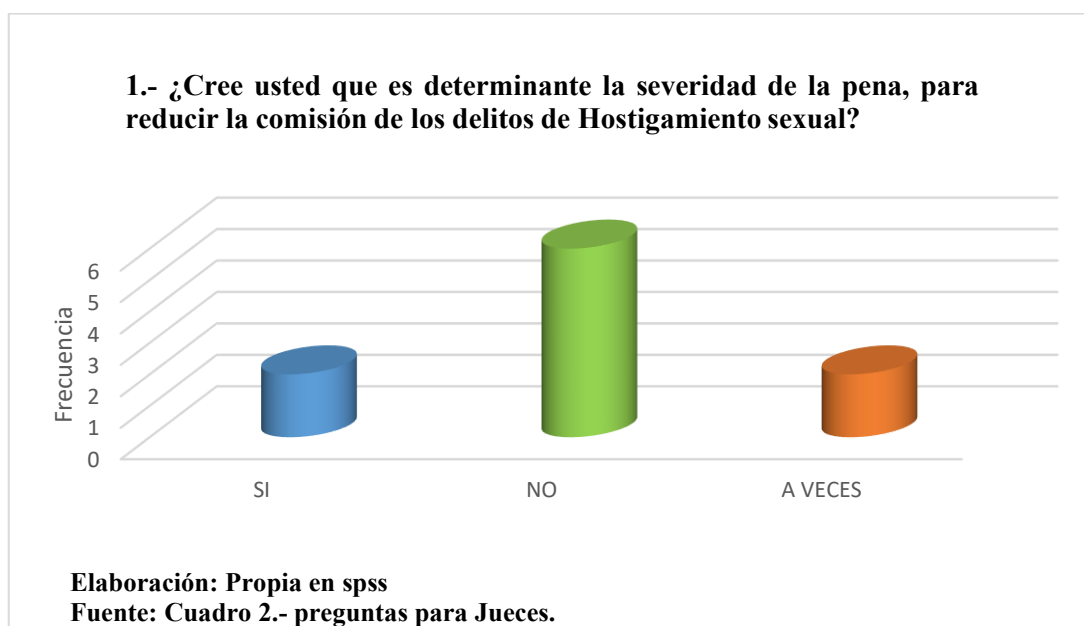


Gráfico N° 6 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta Cree usted que es determinante la severidad de la pena, para reducir la comisión de los delitos de Hostigamiento sexual el 60% de los jueces encuestados dijo que no.

Tabla N° 7

¿De los casos que tuvo a cargo en su despacho el imputado acepto su culpabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	10,0	10,0	10,0
	NO	8	80,0	80,0	90,0
	A	1	10,0	10,0	100,0
	VECES				
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 2.- preguntas para Jueces.

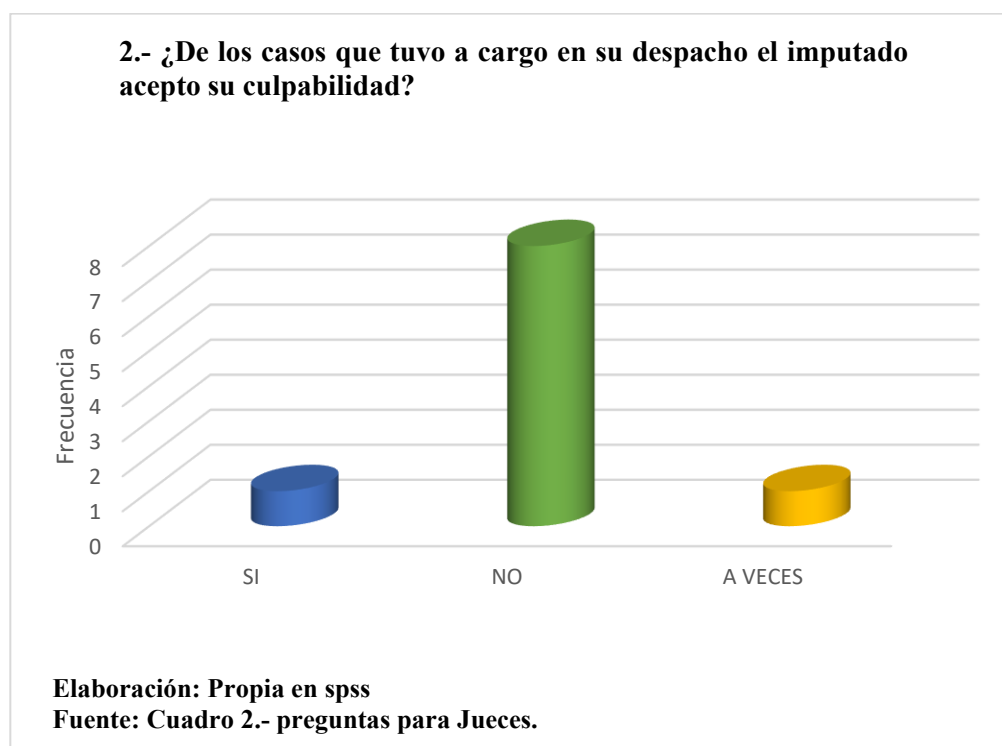


Gráfico N° 7 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

El 80% de los casos que estuvo a su cargo, el imputado dijo no haber cometido el delito

Tabla N° 8

¿Cree usted que la imposición de una pena más severa de privativa de libertad efectiva, disminuye el delito de hostigamiento sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	40,0	40,0	40,0
	NO	5	50,0	50,0	90,0
	A	1	10,0	10,0	100,0
	VECES				
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 2.- preguntas para Jueces.

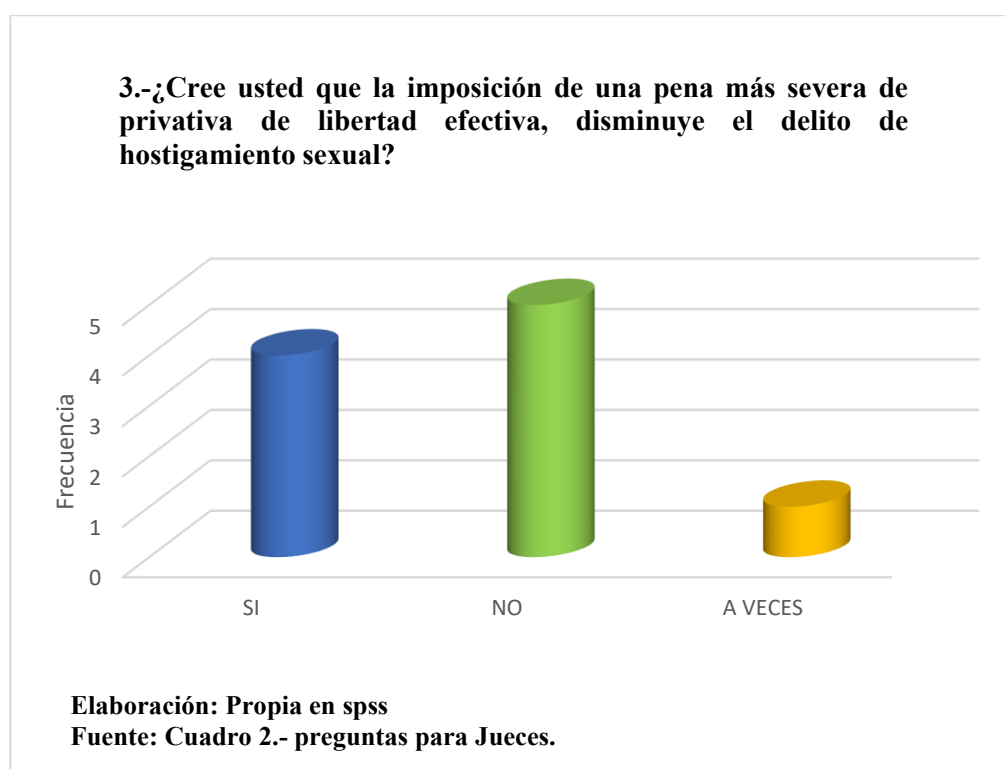


Gráfico N° 8 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta cree usted que la imposición de una pena más severa de privativa de libertad efectiva, disminuye el delito de hostigamiento sexual, el 50% dijo que no disminuye el delito de hostigamiento sexual laboral.

Tabla N° 9

¿De los casos de hostigamiento que usted llevo era necesario dictar la pena privativa de libertad efectiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid				
	SI	4	40,0	40,0	40,0
	NO	3	30,0	30,0	70,0
	A	3	30,0	30,0	100,0
	VECES				
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 2.- preguntas para Jueces.

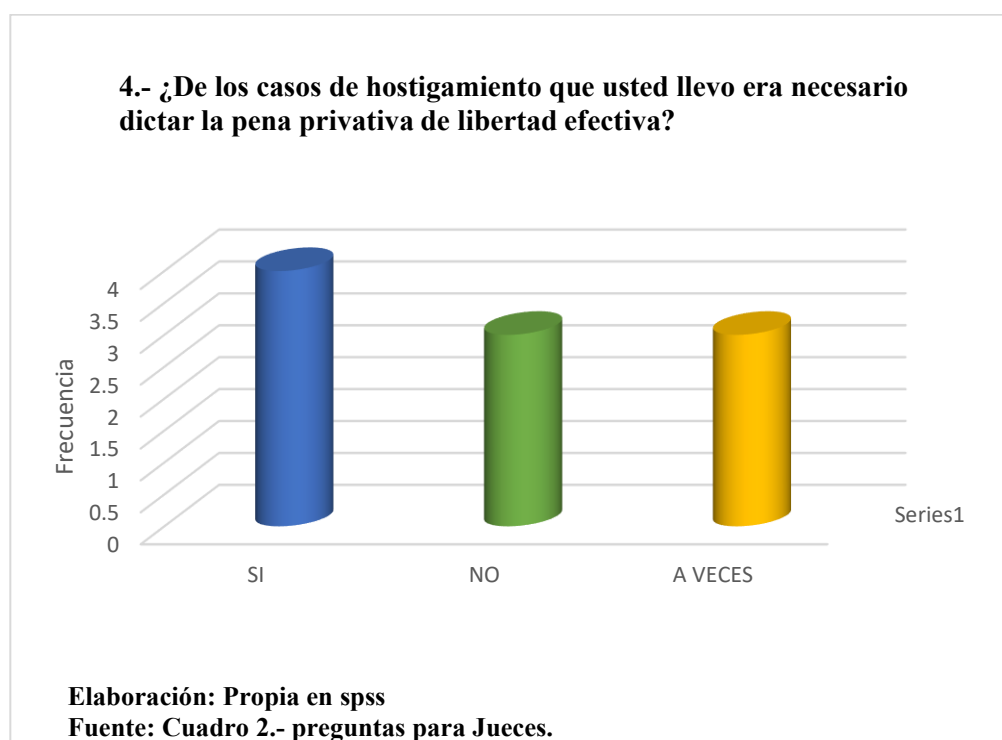


Gráfico N° 9 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta De los casos de hostigamiento que usted llevo era necesario dictar la pena privativa de libertad efectiva el 40% de los jueces encuestados dijo que si era necesario y el 30% dijo que no.

Tabla N° 10

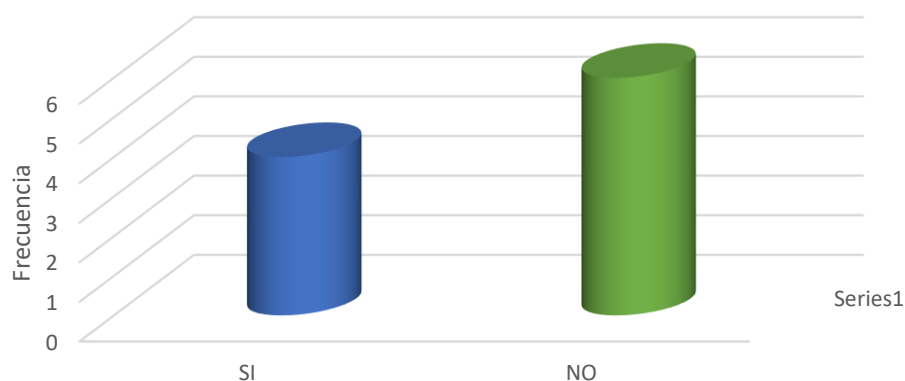
¿De los procesos que usted ha conocido, los imputados han sido reincidentes y habituales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	40,0	40,0	40,0
	NO	6	60,0	60,0	100,0
	Tot	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 2.- preguntas para Jueces.

5.- ¿De los procesos que usted ha conocido, los imputados han sido reincidentes y habituales?



Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 2.- preguntas para Jueces.

Gráfico N° 10 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta de los procesos que usted ha conocido, los imputados han sido reincidentes y habituales solo el 40% fueron reincidentes y habituales.

Preguntas para los fiscales

Tabla N° 11

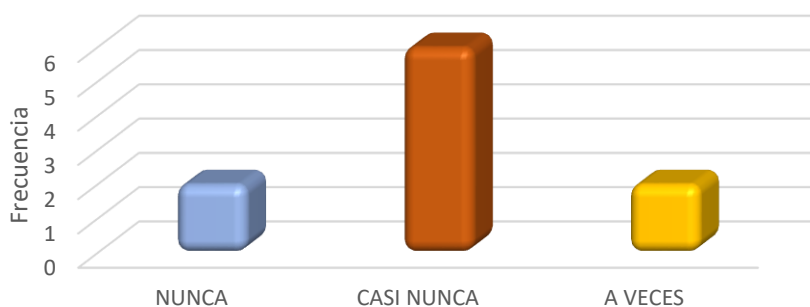
¿Usted, aparte de su experiencia profesional y formación como Fiscal, ha recibido capacitación especial en técnicas de entrevista a una persona que ha sido víctima de hostigamiento acoso sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	20,0	20,0	20,0
	SIEMPRE	6	60,0	60,0	80,0
	A VECES	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

1.- ¿Usted, aparte de su experiencia profesional y formación como Fiscal, ha recibido capacitación especial en técnicas de entrevista a una persona que ha sido víctima de hostigamiento acoso sexual?



Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

Gráfico N° 11 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta el 60% de fiscales respondió que casi nunca recibe capacitaciones para resolver con mejor criterio el delito de hostigamiento sexual laboral.

Tabla N° 12

¿En calidad de Fiscal, usted ha dictado medidas de protección a favor de la víctima, cuando la situación así lo ha requerido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid				
	A VECES	2	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	5	50,0	50,0	70,0
	SIEMPRE	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

2.- ¿En calidad de Fiscal, usted ha dictado medidas de protección a favor de la víctima, cuando la situación así lo ha requerido?



Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

Gráfico N° 12 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta el 50% de fiscales respondió que casi siempre dicta medidas protectoras.

Tabla N° 13

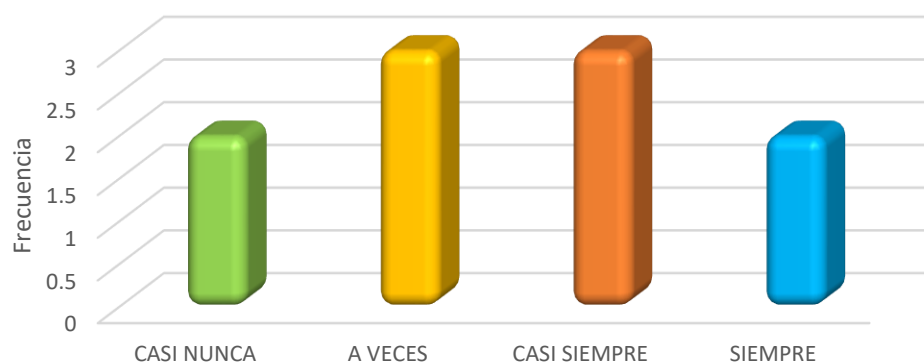
¿En las denuncias sobre hostigamiento sexual laboral en agravio de las víctimas, en la que usted investiga el caso, ¿Participa usted entrevistas que se realizan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	20,0	20,0	20,0
	A VECES	3	30,0	30,0	50,0
	CASI SIEMPRE	3	30,0	30,0	80,0
	SIEMPRE	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

3.- ¿En las denuncias sobre hostigamiento sexual laboral en agravio de las víctimas, en la que usted investiga el caso, ¿Participa usted entrevistas que se realizan?



Elaboración: propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

Gráfico N° 13 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

Respecto a la pregunta si el fiscal interviene personalmente en la entrevista a las víctimas solo el 30% respondió que si interviene personalmente.

Tabla N° 14

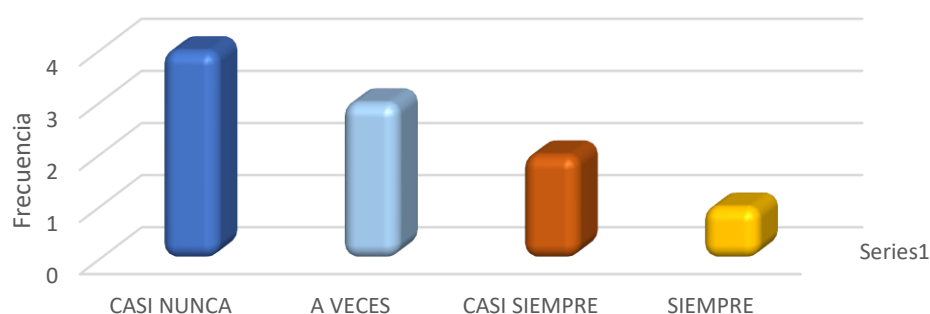
De los procesos que usted tiene a su cargo, sobre hostigamiento laboral sexual, ¿solo es necesario la declaración de la víctima para que pueda formalizar la investigación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	40,0	40,0	40,0
	A VECES	3	30,0	30,0	70,0
	CASI SIEMPRE	2	20,0	20,0	90,0
	SIEMPRE	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

4.- De los procesos que usted tiene a su cargo, sobre hostigamiento laboral sexual, ¿solo es necesario la declaración de la víctima para que pueda formalizar la investigación?



Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

Gráfico N° 14 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

De los encuestados el 30% indica que a veces es necesario solo la declaración de la víctima para que se pueda formalizar la investigación

Tabla N° 15

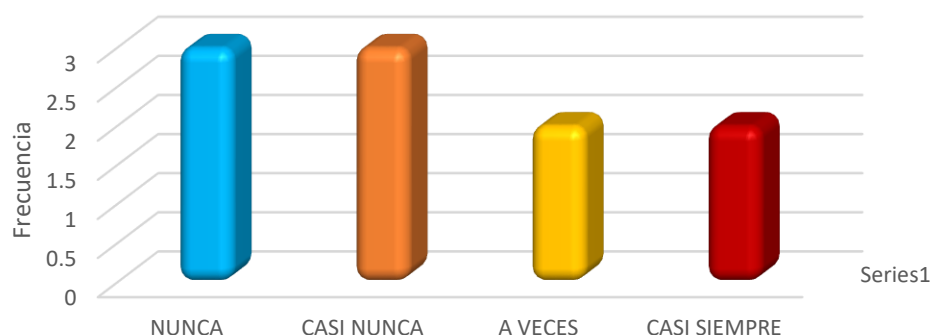
¿Usted ha promovido, en los casos que lleva que las víctimas de hostigamiento sexual laboral sean puestas en El Programa de Asistencia a Víctimas y Testigos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	30,0	30,0	30,0
	CASI NUNCA	3	30,0	30,0	60,0
	A VECES	2	20,0	20,0	80,0
	CASI SIEMPRE	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

5.- ¿Usted ha promovido, en los casos que lleva que las víctimas de hostigamiento sexual laboral sean puestas en El Programa de Asistencia a Víctimas y Testigos?



Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 3.- preguntas para Fiscales.

Gráfico N° 15 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta usted ha promovido, en los casos que lleva que las víctimas de hostigamiento sexual laboral sean puestas en El Programa de Asistencia a Víctimas y Testigos, solo el 30% ha promovido que la víctima sea puesta en el programa de asistencia a víctimas y testigos.

Preguntas para los trabajadores

Tabla N° 16

¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,9	5,9	5,9
	CASI NUNCA	6	17,6	17,6	23,5
	A VECES	10	29,4	29,4	52,9
	CASI SIEMPRE	5	14,7	14,7	67,6
	SIEMPRE	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

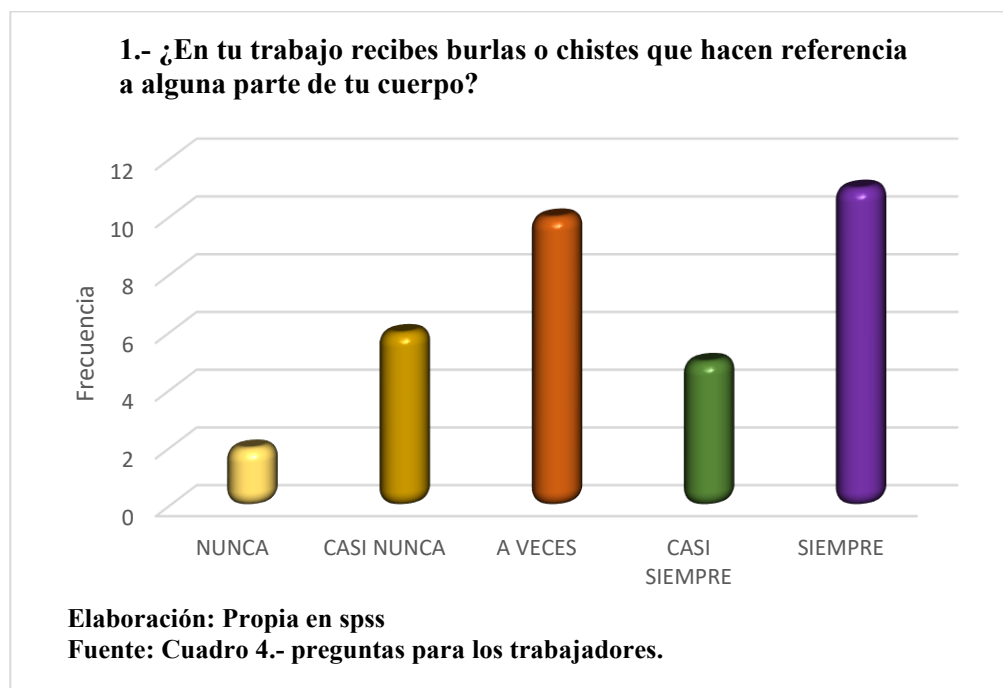


Gráfico N° 16 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta en tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo el 32,4% respondió que siempre recibe burlas o chistes respecto de su cuerpo.

Tabla N° 17
¿Te han puesto sobrenombres desagradables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	NUNCA	5	14,7	14,7	14,7
	CASI NUNCA	5	14,7	14,7	29,4
	A VECES	7	20,6	20,6	50,0
	CASI SIEMPRE	2	5,9	5,9	55,9
	SIEMPRE	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

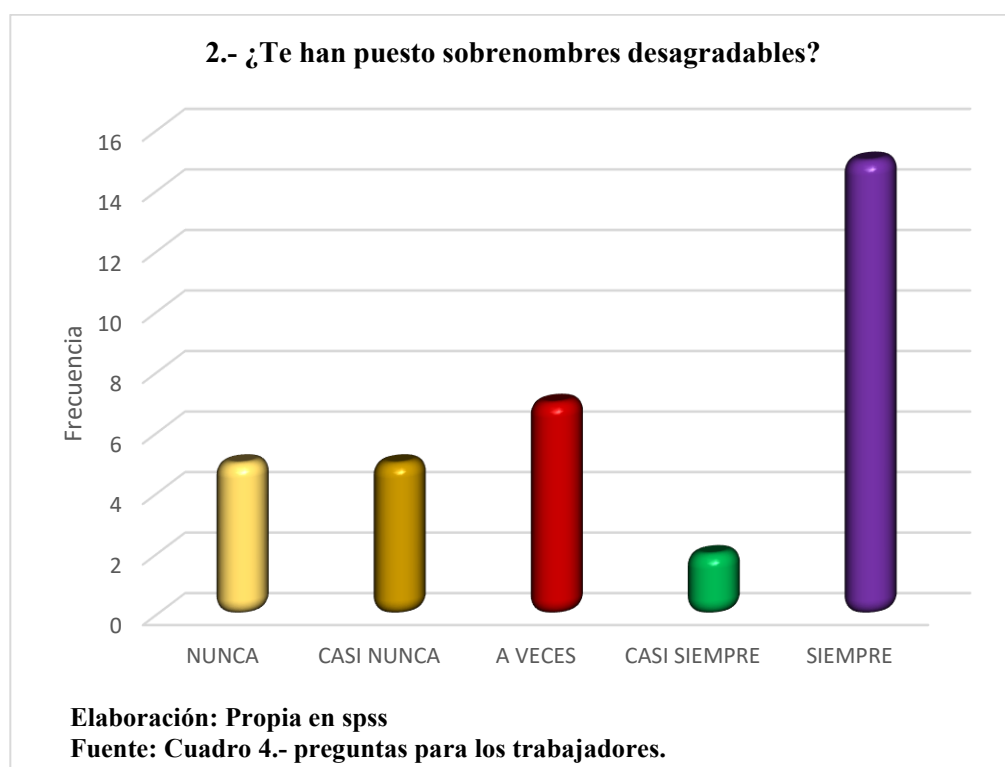


Gráfico N° 17 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta te han puesto sobrenombres desagradables, el 44,1% dijo que siempre

Tabla N° 18

¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid NUNCA	8	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	3	8,8	8,8	32,4
	A VECES	6	17,6	17,6	50,0
	CASI SIEMPRE	5	14,7	14,7	64,7
	SIEMPRE	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

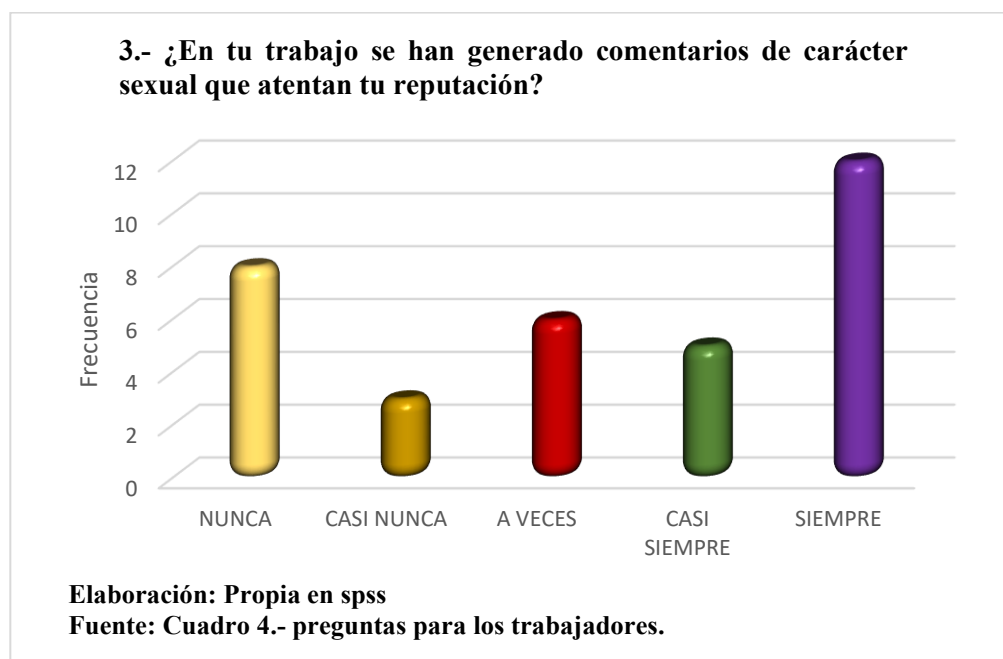


Gráfico N° 18 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito *de hostigamiento sexual*, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación

A la pregunta en tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación, el 35,3% respondió que siempre.

Tabla N° 19

¿Ha recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid				
	NUNCA	6	17,6	17,6	17,6
	CASI NUNCA	8	23,5	23,5	41,2
	A VECES	7	20,6	20,6	61,8
	CASI SIEMPRE	3	8,8	8,8	70,6
	SIEMPRE	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

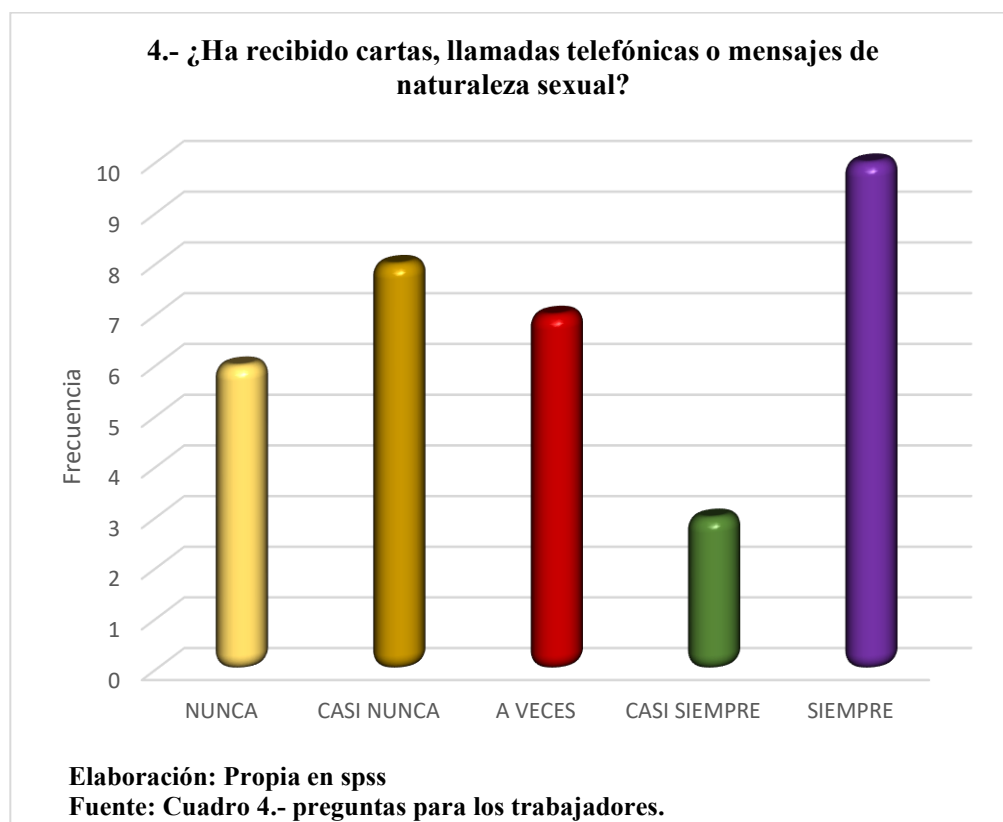


Gráfico N° 19 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación:

A la pregunta ha recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual, el 29,4% siempre recibe llamadas o mensajes de texto de naturaleza sexual y el 23,5% casi nunca.

Tabla N° 20

¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	NUNCA	12	35,3	35,3	35,3
	CASI NUNCA	11	32,4	32,4	67,6
	A VECES	6	17,6	17,6	85,3
	CASI SIEMPRE	1	2,9	2,9	88,2
	SIEMPRE	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

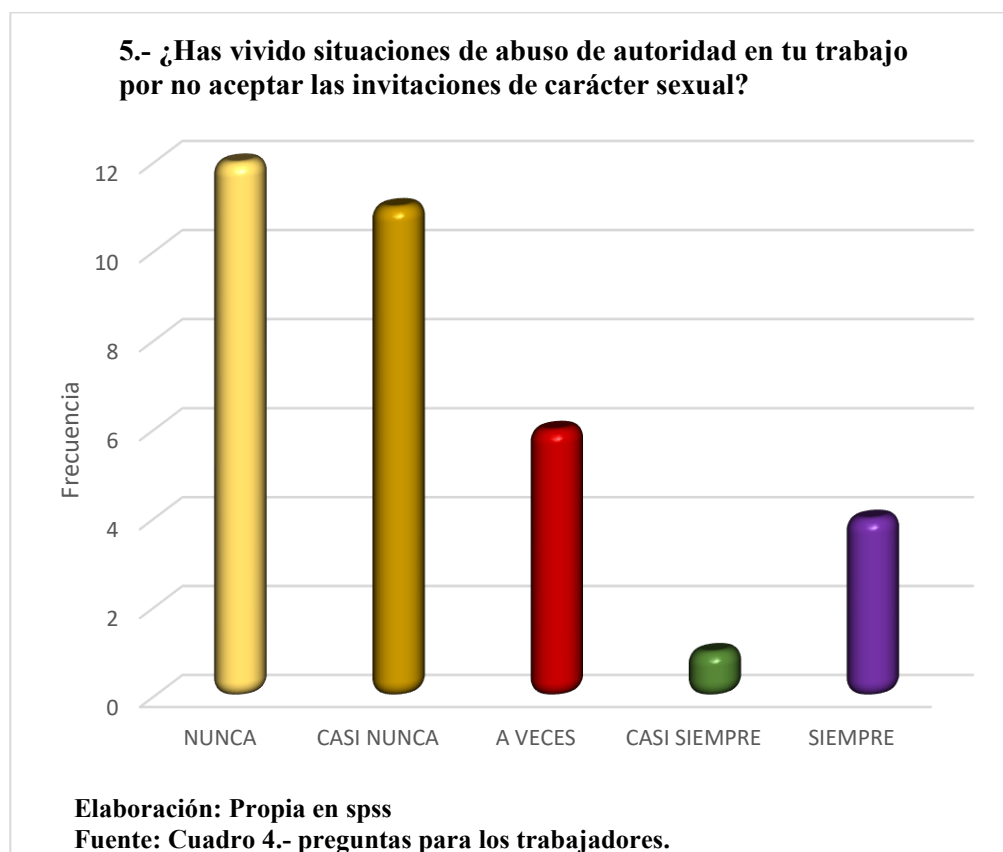


Gráfico N° 20 ¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?

Interpretación

A la pregunta has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual, el 32,4% dijo que casi nunca.

Tabla N° 21
¿En tu trabajo, hacen comentarios sexuales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	14,7	14,7	14,7
	CASI NUNCA	6	17,6	17,6	32,4
	A VECES	8	23,5	23,5	55,9
	CASI SIEMPRE	9	26,5	26,5	82,4
	SIEMPRE	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

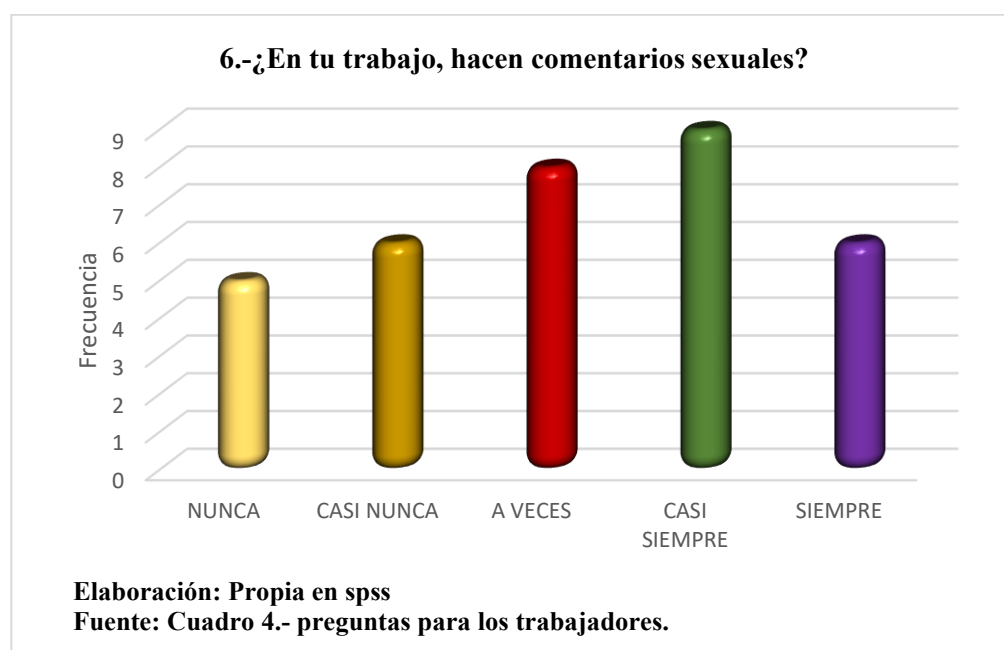


Gráfico N° 21 ¿En tu trabajo, hacen comentarios sexuales?

Interpretación

A la pregunta en tu trabajo, hacen comentarios sexuales, el 26,5% dijo que casi siempre hacen comentarios sexuales en su trabajo.

Tabla N° 22

¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid				
	NUNCA	3	8,8	8,8	8,8
	CASI NUNCA	7	20,6	20,6	29,4
	A VECES	10	29,4	29,4	58,8
	CASI SIEMPRE	8	23,5	23,5	82,4
	SIEMPRE	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

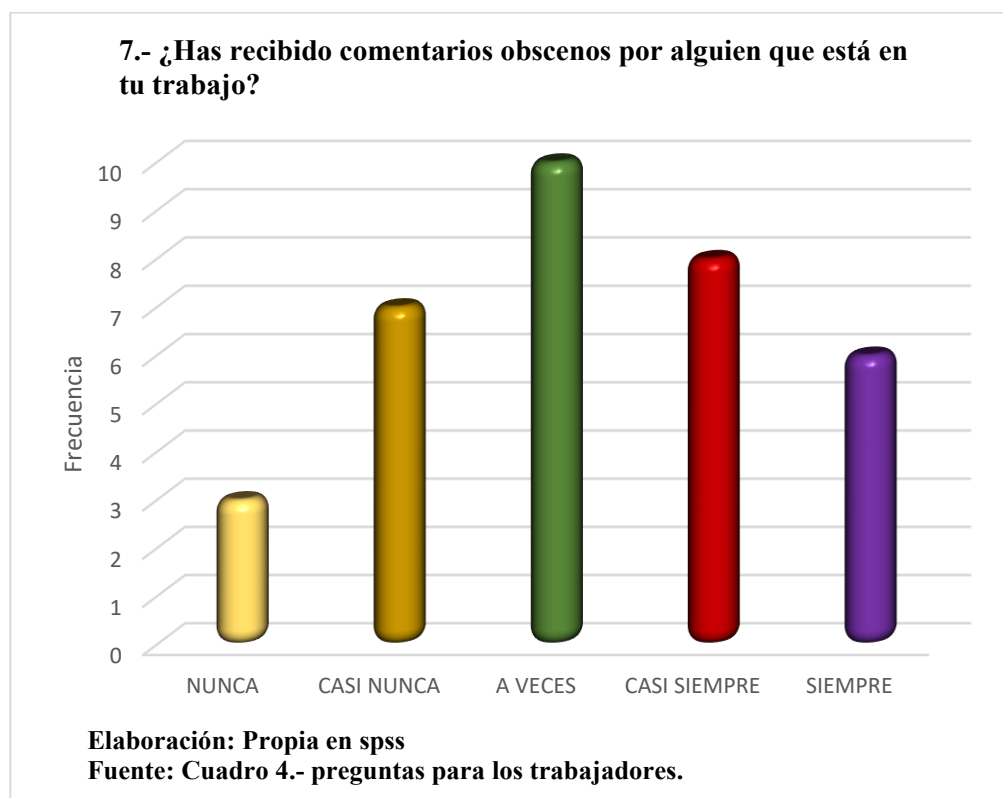


Gráfico N° 22 ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?

Interpretación

A la pregunta has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo, el 29,4% dijo que a veces recibe comentarios obscenos.

Tabla N° 23

¿Mientras estás trabajando has sentido humillación por parte de tus demás compañer@s?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid				
	CASI NUNCA	2	5,9	5,9	5,9
	A VECES	9	26,5	26,5	32,4
	CASI SIEMPRE	9	26,5	26,5	58,8
	SIEMPRE	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.



Gráfico N° 23 ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?

Interpretación:

A la pregunta mientras estás trabajando has sentido humillación por parte de tus demás compañer@s, el 41,2% respondió que si se han sentido humillados.

Tabla N° 24

¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	CASI NUNCA	2	5,9	5,9	8,8
	A VECES	4	11,8	11,8	20,6
	CASI SIEMPRE	4	11,8	11,8	32,4
	SIEMPRE	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

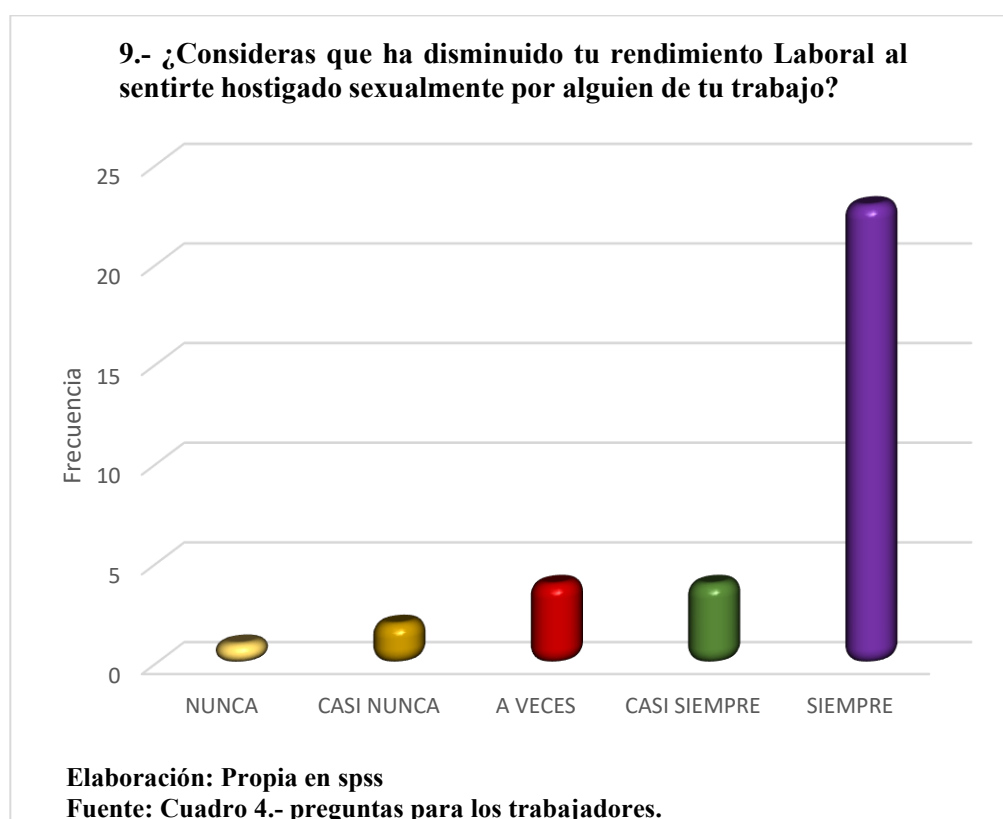


Gráfico N° 24 ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?

Interpretación:

A la pregunta Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo, el 67,6% respondió que siempre.

Tabla N° 25

¿Te han pedido realizar actos sexuales a cambio de algún beneficio en tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	NUNCA	5	14,7	14,7	14,7
	CASI NUNCA	5	14,7	14,7	29,4
	A VECES	8	23,5	23,5	52,9
	CASI SIEMPRE	8	23,5	23,5	76,5
	SIEMPRE	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 4.- preguntas para los trabajadores.

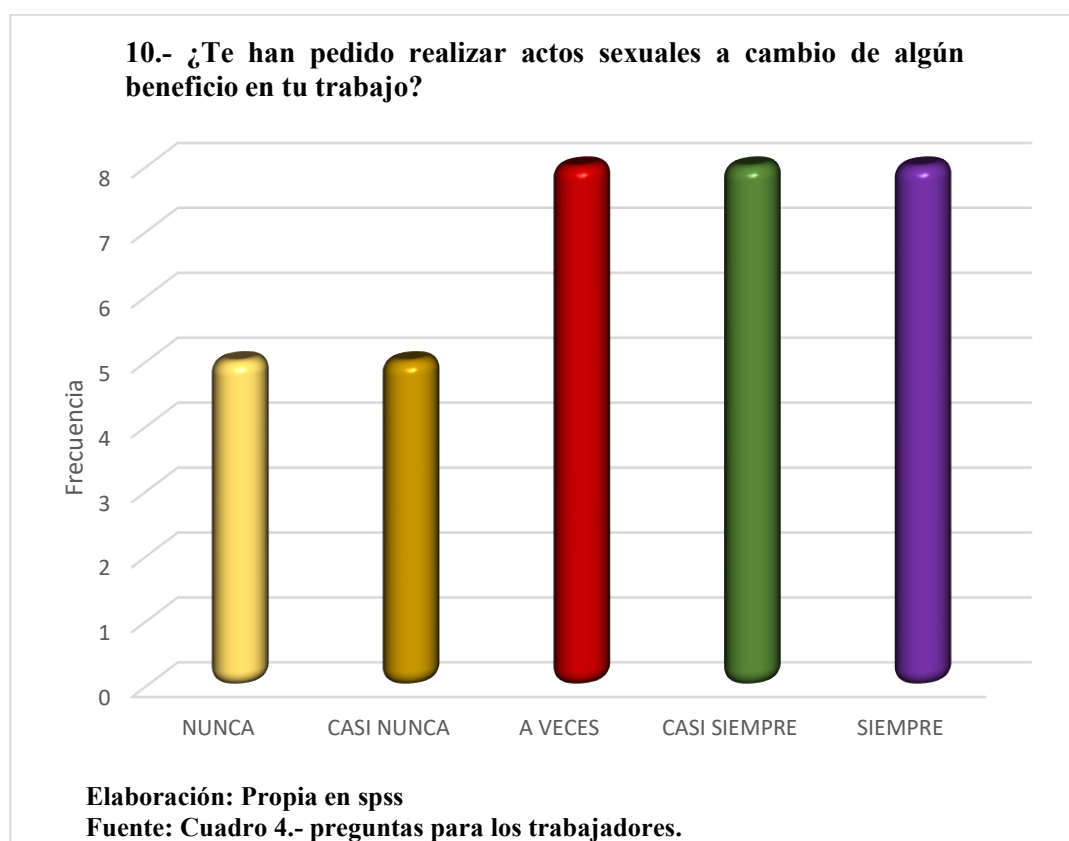


Gráfico N° 25 ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?

Interpretación:

A la pregunta te han pedido realizar actos sexuales a cambio de algún beneficio en tu trabajo, 23,5 respondió que siempre, el 23,5 respondió que casi siempre y el 23,5 respondió que a veces fue solicitada realizar actos sexuales a cambio de algún beneficio en su trabajo

Tabla N° 26

Análisis de los ítems de los expedientes judiciales

°	ÍTEM O PREGUNTAS	SI		NO		TOT AL	
		i	%	i	%		
1.-	El juez en todas las resoluciones judiciales en el delito de hostigamiento impuso penas privativas de libertad	7	94		20.6	4	00
2.-	En todas las sentencias el juez aplicó el principio de proporcionalidad de las penas en el delito de hostigamiento laboral	5	35.5		26.5	4	00
3.-	Para la aplicación de las medidas protectoras a las víctimas, se elaboran planes	5	44	9	55.9	4	00

			.				
			1				
.	La pena impuesta está conforme con los años de condena y reparación civil que le fuera impuesta.	9	5 . 3		14 .7	4	0 0
.	El juez al momento de emitir la sentencia tomó en consideración la proporcionalidad, racionalidad e idoneidad de la sanción.	6	6 . 5		23 .5	4	0 0
.	El juez al momento de condenarlo tomó en consideración el los atenuantes y agravantes	9	5 . 9	5	44 .1	4	0 0
TOTAL		100%					

Gráfico N° 26

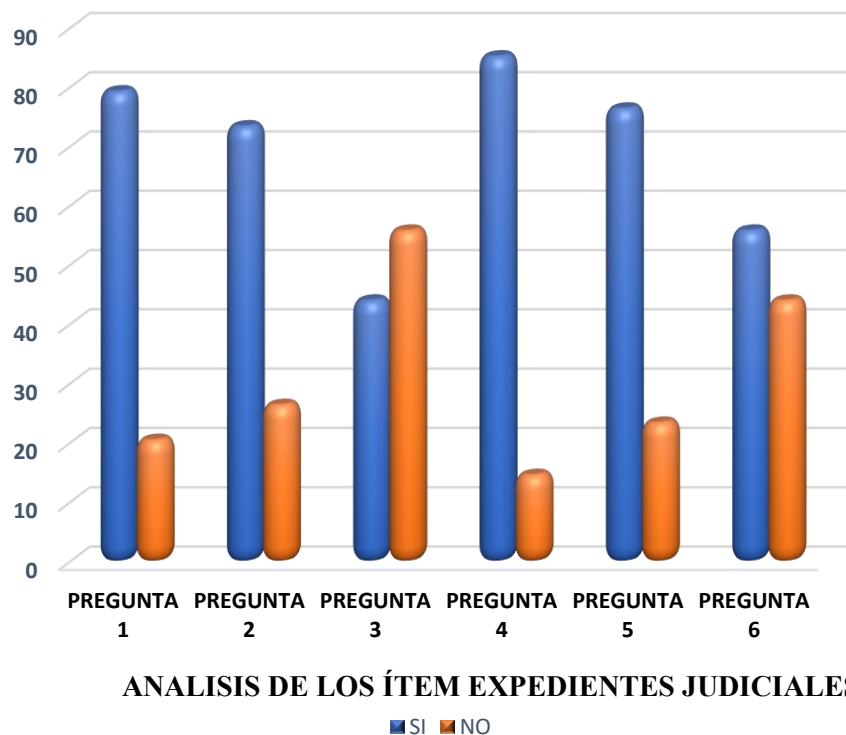


Gráfico N° 26 ANALISIS DE LOS ÍTEM EXPEDIENTES JUDICIALES

Elaboración: Propia en spss

Fuente: Cuadro 5 análisis de expedientes

Interpretación:

El juez en todas las resoluciones judiciales en el delito de hostigamiento impuso penas privativas de libertad el 79.4% respondió que si

En todas las sentencias el juez aplicó el principio de proporcionalidad de las penas en el delito de hostigamiento laboral el 73.5% respondió que si

Para la aplicación de las medidas protectoras a las víctimas, se elaboran planes44.1

La pena impuesta está conforme con los años de condena y reparación civil que le fuera impuesta. El 85.3% respondió que si

El juez al momento de emitir la sentencia tomó en consideración la proporcionalidad, racionalidad e idoneidad de la sanción. El 76.5% respondió que si

El juez al momento de condenarlo tomó en consideración el los atenuantes y agravantes el 55.9% respondió que sí.

CAPÍTULO V

5 DISCUSIÓN

5.1 En que consiste la solución del problema

Con el objeto de profundizar el análisis de nuestros resultados nos permitimos someter a prueba de hipótesis. Se aplicó la prueba r de Pearson para contrastar las hipótesis, considerando el valor de p (significancia bilateral) para rechazar la hipótesis nula. Si el valor de p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Se aplicó la fórmula de correlación siguiente, con su tabla de valoración:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} * \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Valor	Criterio
R = 1,00	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Ha: El acoso sexual laboral de la víctima y el hostigamiento en el sector público se relacionan en forma directa en la Provincia de Leoncio Prado 2017-2018.

Ho: El acoso sexual laboral de la víctima y el hostigamiento en el sector público no se relacionan en forma directa en la Provincia de Leoncio Prado 2017-2018.

Correlaciones

		Acoso sexual laboral
Hostiga miento en el trabajo en el sector público	Correlación	
	Pearson	,523
	Sig. (bilateral)	,003
	N	34

Se tiene una correlación moderada con $r = 0,523$ entre el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el trabajo en el sector público con un valor de $p = 0,003$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que el acoso sexual laboral se relaciona con el hostigamiento en el trabajo en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado 2017-2018.

5.2 Sustentación consistente y coherente de su propuesta

Las víctimas solían experimentar un síndrome de acoso sexual general cuyas manifestaciones incluirían depresión y una variedad de síntomas físicos inducidos por el estrés, con sintomatología como palpitaciones, apatía, malos sueños, insomnio, dificultades para respirar, desgana, baja autoestima, angustia, depresión, dando lugar a bajos rendimientos y cambio en la actitud en el lugar de trabajo, así como falta de concentración, entre otros efectos. Siendo víctima de acoso representa una fuente significativa de estrés psicológico para las mujeres trabajadoras. Además consideró que para comprender adecuadamente las consecuencias negativas del acoso sexual habría que tener en cuenta dos vertientes: Por una parte, estarían las consecuencias psicosociales relevantes para la vida

profesional de la mujer, que incluirían el modo como el acoso sexual influye en sus sentimientos sobre el trabajo, en sus habilidades para realizarlo, en su rendimiento, en su satisfacción laboral, etc.; y, por otra, estarían las consecuencias psicosociales relevantes para la vida personal de la mujer, que incluirían efectos sobre su bienestar psicológico, sus condiciones emocionales, sus relaciones con familia y amigos, etc.

Así, del total de mujeres que indican en dicho estudio haber padecido acoso sexual se demuestra en los cuadros y gráficos estadísticos, ha tenido repercusión física y/o psicológica derivada del mismo, incluyendo tanto sintomatología psicológica, que afecta al bienestar mental y el rendimiento laboral (como apatía, desgana, baja autoestima, trastornos de sueño, etc.), como somatizaciones derivadas del miedo y la ansiedad (como palpitaciones, dificultades para respirar, etc.). No hay que olvidar que en el proceso de socialización del acoso sexual las mujeres acosadas tienden a afrontar la situación en solitario, ocultando lo ocurrido y circunscribiéndolo a la esfera personal. No es hasta que aumenta la gravedad de la situación cuando se lleva a cabo una búsqueda de apoyo en el entorno cercano (mayoritariamente de amigas y/o compañeras). Además, es importante apuntar que, aunque estudios como el del Instituto de la Mujer muestran que un importante porcentaje de personas que han sido acosadas no reconoce su experiencia como tal. Si la mujer considera que ha sido acosada sexualmente y de cómo denomina el trato recibido, experimenta consecuencias psicológicas, laborales y de salud negativas similares a las de las mujeres que declaran haber sido acosadas. Pero no

sólo eso, si no que el impacto negativo del acoso sexual es generalmente peor para las mujeres, en comparación con los hombres.

Entre las actuaciones más habituales que suelen llevar a cabo con más frecuencia están la de inhibición del problema, sin ofrecer ninguna ayuda para intentar paliarlo, o el ocultamiento de los casos de acoso sexual, llegando en muchos casos, incluso, a cambiar a la víctima de centro de trabajo. También diversos trabajadores muestran los efectos directos e indirectos del acoso sexual sobre la salud y el bienestar en el ámbito académico. Concretamente, esta vivencia está asociada al incremento del estrés psicológico, al aumento de las enfermedades físicas, de la sintomatología física (náuseas, problemas de sueño,) y psicológica (pérdida de autoestima, miedo, angustia, sentimientos de desesperanza y aislamiento, depresión) y de los trastornos de alimentación, a la disminución de la satisfacción académica (sobre todo cuando el acoso es perpetrado por personas con un estatus académico superior).

Es importante, además, anotar que las diversas doctrinas opinan que el acoso sexual no sólo tiene consecuencias para la persona que lo sufre directamente sino para todas las personas que comparten el mismo ambiente hostil creado por este tipo de comportamientos.

En definitiva, el acoso sexual tiene costes y consecuencias a muy diferentes niveles. Así, desde el punto de vista de la víctima implica sufrimiento psicológico (humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima,...), alteraciones del comportamiento (aislamiento, deterioro de las relaciones sociales,...), enfermedades físicas y mentales producidas

por el estrés (abuso de alcohol o drogas, suicidio....), y pérdida de oportunidades laborales o abandono del empleo; desde el punto de vista de los empleadores implica disminución de la productividad de la empresa, desmotivación, absentismo, falta de espíritu de equipo y desde el punto de vista social implica costes y gastos en sanidad, desempleo, pensiones, etc.

5.3 Propuesta de nuevas hipótesis

Cuando una persona está siendo acosada, de inmediato debe reaccionar, no dejarse intimidar, no conservar la calma y ser muy firme en la negativa ante cualquier chiste, insinuación, tocamiento etc., poner distancia de por medio inmediatamente, evitar estas compañías y denunciar cuanto ante cualquier conducta de acoso sexual. Es importante mencionar que, si la víctima no se siente incomodada y aprueba esta conducta, en ese caso, solo en ese caso el acoso no es considerado un crimen, y el acosador no es considerado un criminal.

Donde se alega un ambiente hostil, la legalidad de los comportamientos se debe determinar de acuerdo con cada caso. Más que en los cambios de empleos, estos pedidos se enfocan en las condiciones de trabajo en las que se tiene que someter la víctima como condiciones de empleo. Para establecer si la situación merece acción, se debe tener en cuenta la "totalidad de las circunstancias" para determinar que "el acoso afecta un término, una condición o un privilegio de empleo lo suficientemente severo como para alterar la condición de empleo de la víctima y crear así, un ambiente abusivo de trabajo.

El Estado en el marco de las políticas nacionales de género tiene la obligación de garantizar el respeto a la dignidad humana, adoptando medidas que garanticen la igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres, conducentes a una vida libre de violencia en todo ámbito.

Todos los funcionarios servidores públicos de todos los ámbitos del Estado tiene como objetivo ayudar a conocer y comprender este problema, muchas veces ignorado, brindando información sobre los conceptos fundamentales y el marco jurídico de protección frente al hostigamiento sexual. Se busca promover una cultura organizacional basada en los valores de respeto, la solidaridad, y la generación de ambientes inclusivos en los que prevalezca la igualdad entre los géneros, y permitan el desarrollo humano pleno para todos y todas.

Con esta tesis, se espera contribuir a erradicar el silencio ante estas conductas que vulneran los derechos humanos y la dignidad de las personas. La consideración del hostigamiento sexual y del acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, impone la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres que son las que normalmente sufren estas actitudes.

Por ende, se advierte que los datos que nutren la formulación del problema general y los problemas específicos del presente trabajo son demostrables con las respuestas dadas a las preguntas planteadas, tanto en la hipótesis general, como en las hipótesis específicas, más aún si los

objetivos propuestos han sido corroborados plenamente, tal como se trasluce en las conclusiones que arroja la presente investigación.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa del acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado, por ser continuo y permanente; lugar donde existen denuncias y procesos que se ventilan en el Poder Judicial, no obstante la presencia cada vez más importante de la mujer en el movimiento feminista.
2. Se vienen sancionado las conductas acosadoras del entorno laboral en el sector público de la Provincia de Leoncio Prado sin resultados adecuados. Las diversas manifestaciones del acoso sexual tales como la promesa implícita o expresa a la víctima, amenazas que exige conducta no deseada, connotación sexual o sexista, conductas físicas de naturaleza sexual y el trato ofensivo u hostil con expresiones muy usuales que se caracteriza el acoso sexual.
- 3.- El fundamento jurídico-doctrinario se sustenta como estrategia para erradicar el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público dependiendo de los modos y tipos del acoso sexual así como el acoso sexual por chantaje y acoso sexual por ambiente hostil, como consecuencia del acoso sexual se genera la consecuencias de salud (físicas y psicológicas), consecuencias económicas (efectos sobre la productividad y el empleo) y consecuencias familiares (relaciones interpersonales y calidad de vida).
- 4.- En el acoso sexual laboral y el hostigamiento en las relaciones laborales en el sector público no se han preservado los bienes jurídicos protegidos ya que al darse el acoso sexual se atentaron y afectaron el derecho al

trabajo, a la salud, a la educación, a la seguridad entre otros que son de gran importancia.

- 5.- Se omite garantizar la seguridad de las personas afectadas sobre el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público por falta de los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos del hostigamiento sexual, siendo la dignidad y defensa de la persona, ambiente saludable y armonioso, igualdad de oportunidades sin discriminación, confidencial, debido proceso, integralidad.

RECOMENDACIONES

- 1.- Propiciar coordinaciones del Ministerio Público y el Poder Judicial con las instituciones públicas, dependencias y organizaciones, la sociedad civil o del ámbito privado, a través de sus competencias realicen acciones de promoción preventiva conjunta y se proporcione atención oportuna a las personas víctimas de hostigamiento sexual.
- 2.- Fortalecer por intermedio del Estado la institucionalización de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en todos los gobiernos locales, regionales y nacionales con personal capacitado para asumir la atención de casos de hostigamiento sexual en todos los establecimientos de las instituciones públicas y privadas, un personal idóneo que lleve a cabo todo lo que implica la verdadera e inmediata atención de la presunta víctima.
- 3.- Consolidar por intermedio del Estado, la capacidad del responsable en el sector público y privado, para la atención de las denuncias de hostigamiento sexual, en un marco de respeto y protección a las víctimas, así como para la formulación de normas que regulen esta conducta al interior de sus instituciones, en base a la legislación nacional.
- 4.- Promover mediante las instituciones públicas, la vigilancia ciudadana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, es decir la vigilancia como forma de participación ciudadana que enfatiza un enfoque en el cumplimiento de derechos y buscar a desarrollar las capacidades en los ciudadanos, a la par que también se ejerce el control en el cumplimiento de los servicios públicos o funciones públicas. Para ello es

clave incrementar y mejorar la calidad de la información y ampliar la comprensión de la gestión pública.

5.- Facilitar mediante los funcionarios públicos, la vigilancia permanente de cualquier acto de de acoso sexual laboral y hostigamiento sexual, brindando acceso a la información, la misma que debe ser oportuna y transparente, propiciando el desarrollo de un estado democrático y sin discriminación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hemerograficas:

1. Mansueti, H. (2008). *Definiciones del Acoso Sexual. Los Recursos Humanos*. En: www.losrecursoshumanos.com
2. Rivas, M. y Lugo M. (2010). *El Acoso Sexual en el Trabajo*. pp. 5-6. En: <http://psicologiajuridica.org/psj221.html>.
3. Velázquez, Á. (2012) *Delitos de acoso sexual* (Libro Electrónico), Bosch. ISBN 84-9790-078-2.

Revistas:

4. Berezin, J. (2007). *Abuso Sexual Infantil*. Revista Dinámica 4-AAP-Bs.As.
5. Diálogo con la Jurisprudencia Nº 88 - Gaceta Jurídica, Edición; 2008. p. 201.
6. Izaga, C. (2016) *El Hostigamiento, Chantaje o Acoso Sexual Laboral*. Revista Aequitas, agosto. p.153.

Diccionarios:

7. Real Academia Española. (2000). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid vigésima edición.

Autores:

8. Colectivo de autores. (2010). *Situación de la niñez, la adolescencia, la mujer y la familia en Cuba*. Centro de Estudios de la Mujer. Editorial FMC. Cuba.
9. Colectivo de autores (2014). *Hostigamiento sexual en el empleo*. Comité de Educación Sindical. Puerto Rico.
10. Duarte, P.; y González, G. (2015). *La lucha contra la violencia de*

género. México de Nairobi a Beijing, en SIMUS No.145200. OPS.

Libros:

11. Alemany, C. (2011) *El acoso sexual en los lugares de trabajo*, Madrid, Instituto de la Mujer. ISBN 84-7799-968-6
12. Berenstein, I. (2008). *Psicoanálisis de la estructura familiar*. Paidós-Barcelona.
13. Fernández, M. (2013) *Acoso y Ocaso de un Magistrado*. DEMUS, Noviembre. pp. 8-9
14. Franco S. (2009). *La violencia en la sociedad actual*. ORCH. Argent. Pediatría.
15. García B. (2009). *Comunidad terapéutica psicoanalítica de estructura multifamiliar*. Tecnipublicaciones. Madrid.
16. Lagarde, M. (2004). *La dimensión social del género. Posibilidades de vida de mujeres y hombres en el patriarcado*. México.
17. Martínez.; Serrano, y Hernández (2003). *Incidencia de abuso sexual en niños y adolescentes*.
18. Paradise J.E. (2010). *Valoración médica del niño que ha sufrido abuso sexual*. Clin. Pediatr. North Am.
19. Pérez, J y Sancho, T. (2006) NTP 507: *Acoso Sexual en el Trabajo*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo; pp.3-4.
20. Rutter, P. (1997). *Understanding and Preventing Sexual Harassment*, Bantam Books.
21. Salas, C. (2009) *Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*. México. Octubre. pp. 18- 19.

Manuales:

22. Bedolla, P. et al (compils) (2012). *Manual Estudios de género y*

feminismo. Tomo II. Primera Edición. Fontamara. UNAM. México.

23. Bustos, O. (2004). *La formación del género: el impacto de la socialización a través de la educación*, en *Antología de la sexualidad humana*. Manual Tomo I. Primera Edición. Grupo Editorial Miguel Angel Porrua. México.
24. Guía para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral. (2011) 1ra. Edición - Marzo; p. 16.
25. Loli, S. (2008). *Estereotipos de Género y Hostigamiento Sexual*. Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Lima.
26. Wise, S. (1992) Manual *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Paidós. ISBN 84-7509-803-7

Artículos:

27. Delgado, L. (2011) *El Acoso Sexual en el Trabajo*. Diario El Comercio, setiembre; 1997.p 2.
28. Diario Oficial el peruano. Normas Legales, Ley N° 29430 de fecha 07/11/2010.

Decreto:

29. Decreto Ley No 175-97 modificativo de la Ley No 62-87 (Código Penal de la República de Cuba).

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ACOSO SEXUAL LABORAL Y HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO 2017-2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL PG. ¿De qué manera se relaciona el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado 2017-2018? PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE₁. ¿Cómo se debe sancionar las conductas acosadoras del entorno laboral en el sector público? PE₂. ¿Cuál es el fundamento que sustenta como medida estratégica que proceda para erradicar el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público? PE₃. ¿De qué manera se debe prevenir el acoso sexual laboral y el hostigamiento en las relaciones laborales, en el sector público? PE₄. ¿Cómo se debe garantizar la seguridad de las personas afectadas sobre el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público?	OBJETIVO GENERAL OG. Establecer de qué manera se relaciona del acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado 2017-2018. OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE₁. Determinar cómo se debe sancionar las conductas acosadoras del entorno laboral en el sector público . OE₂. Establecer cuál es el fundamento que sustenta como medida estratégica que proceda para erradicar el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público. OE₃. Precisar de qué manera se debe prevenir el acoso sexual laboral y el hostigamiento en las relaciones laborales, en el sector público. OE₄. Identificar como se debe garantizar la seguridad de las personas afectadas sobre el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público	HIPÓTESIS GENERAL HG. El acoso sexual laboral de las víctimas y el hostigamiento en el sector público se relacionan en forma directa en la Provincia de Leoncio Prado, 2017-2018. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS HE₁. Las conductas acosadoras del entorno laboral en el sector público se sancionan penalmente al responsable e incluye una reparación civil. HE₂. El fundamento que se sustenta como medida estratégica para erradicar el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público , es el jurídico-doctrinario . HE₃. El acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público se previene a través de formas de sensibilización buscando un adecuado clima institucional y creando oportunidades para que los empleados se conecten unos y compartan sus experiencias. HE₄. La seguridad de las personas afectadas o víctimas de acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público, se garantiza con la asistencia psicológica permanente u otras medidas de protección a su integridad física, psíquica y/o moral proporcionando recursos y referencias al centro de servicios para víctimas agresión sexual más cercano.	VARIABLE INDEPENDIENTE Acoso sexual laboral. VARIABLE DEPENDIENTE: Hostigamiento en el trabajo en el sector público	• Chistes de contenido sexual sobre la mujer. • Piropos. • Comentarios sexuales sobre las trabajadoras. • Pedir reiteradamente citas. • Acercamiento excesivo. • Hacer gestos y miradas insinuantes. • Hacer preguntas sobre su vida sexual • Hacer insinuaciones sexuales • Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones. • Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero • Abrazos, besos no deseados • Tocamientos, pellizcos • Acorralamientos • Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas Realizar actos sexuales bajo presión de despido • Asalto sexual.	Análisis documental Cuestionario Análisis documental Cuestionario

CUADRO N° 01
(Anexo 02)

**ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS APLICADA A LOS ABOGADOS
ESPECIALISTAS**

INSTRUCCIONES: Responda los ITEMS marcando con una X, Los valores serán según corresponda.

1.- Si 3.-A veces

2.- No

N°	Ítem o preguntas	Si	No	A veces
1.-	¿Cree usted que el Estado cumple con proteger a los trabajadores de las instituciones públicas y privadas por el delito de hostigamiento sexual?			
2.-	¿Cree usted que la imposición de una pena más severa de privativa de libertad efectiva, disminuye el delito de hostigamiento sexual?			
3.-	¿De los procesos que usted ha patrocinado al denunciante sobre el delito de hostigamiento sexual, los denunciados han sido sentenciados con penas máximas?			
4.-	¿En los casos que usted tiene en su oficina jurídica sobre el delito de hostigamiento sexual, se siente conforme que el juez aplique la pena privativa de libertad?			
5.-	¿De los casos que patrocina la mayoría de personas que cometen el acoso sexual son varones?			

CUADRO N° 02
(Anexo 03)

ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS APLICADA A LOS JUECES

INSTRUCCIONES: Responda los ITEMS marcando con una X, Los valores serán según corresponda.

1.- Si

3.- A veces.

2.- No

N°	Ítem o preguntas	Si	No	A veces
1.-	¿Cree usted que es determinante la severidad de la pena, para reducir la comisión de los delitos de Hostigamiento sexual?			
2.-	¿De los casos que tuvo a cargo en su despacho el imputado acepto su culpabilidad?			
3.-	¿Cree usted que la imposición de una pena más severa de privativa de libertad efectiva, disminuye el delito de hostigamiento sexual?			
4.-	¿De los casos de hostigamiento que usted llevo era necesario dictar la pena privativa de libertad efectiva?			
5.-	¿De los procesos que usted ha conocido, los imputados han sido reincidentes y habituales?			

CUADRO N° 03
(Anexo 04)

ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS APLICADA A LOS FISCALES

INSTRUCCIONES: Responda los ITEMS marcando con una X, Los valores serán según corresponda.

1.-Nunca

3.-A veces

2.- Casi nunca

4.- Casi siempre

5.- Siempre

N°	Ítem o preguntas	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
1.-	¿Usted, aparte de su experiencia profesional y formación como Fiscal, ha recibido capacitación especial en técnicas de entrevista a una persona que ha sido víctima de hostigamiento acoso sexual?					
2.-	¿En calidad de Fiscal, usted ha dictado medidas de protección a favor de la víctima, cuando la situación así lo ha requerido?					
3.-	¿En las denuncias sobre hostigamiento sexual laboral en agravio de las víctimas, en la que usted investiga el caso, ¿Participa usted entrevistas que se realizan?					
4.-	De los procesos que usted tiene a su cargo, sobre hostigamiento laboral sexual, ¿solo es necesario la declaración de la víctima para que pueda formalizar la investigación?					
5.-	¿Usted ha promovido, en los casos que lleva que las víctimas de hostigamiento sexual laboral sean puestas en El Programa de Asistencia a Víctimas y Testigos?					

CUADRO N° 04
(Anexo 05)

ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS APLICADA A LOS TRABAJADORES.

INSTRUCCIONES: Responda los ÍTEMS marcando con una X, Los valores serán según corresponda.

1.-Nunca

3.-A veces

2.- Casi nunca

4.- Casi siempre

5.- Siempre

N°	Ítem o preguntas	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
1.-	¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?					
2.-	¿Te han puesto sobrenombres desagradables?					
3.-	¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?					
4.-	¿Ha recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual?					
5.-	¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?					
6.-	¿En tu trabajo, hacen comentarios sexuales?					
7.-	¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?					
8.-	¿Mientras estás trabajando has sentido humillación por parte de tus demás compañer@s?					
9.-	¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento Laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?					
10.-	¿Te han pedido realizar actos sexuales a cambio de algún beneficio en tu trabajo?					

CUADRO N° 05

(Anexo 06)

ANÁLISIS DE LOS ITEMS DE LOS EXPEDIENTES JUDICIALES

°	ÍTEM O PREGUNTAS	SI		NO		TOT AL	
		i	%	i	%		
1.-	El juez en todas las resoluciones judiciales en el delito de hostigamiento impuso penas privativas de libertad	7	94	0	0	4	0
2.-	En todas las sentencias el juez aplicó el principio de proporcionalidad de las penas en el delito de hostigamiento laboral	5	35	0	0	4	0
3.-	Para la aplicación de las medidas protectoras a las víctimas, se elaboran planes	5	41	9	55	4	0

.	La pena impuesta está conforme con los años de condena y reparación civil que le fuera impuesta.	9	5 . 3		14 .7	4	0 0
.	El juez al momento de emitir la sentencia tomó en consideración la proporcionalidad, racionalidad e idoneidad de la sanción.	6	6 . 5		23 .5	4	0 0
.	El juez al momento de condenarlo tomó en consideración el los atenuantes y agravantes	9	5 . 9	5	44 .1	4	0 0
TOTAL		100%					