



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN DERECHO

TESIS

**EL MACHISMO Y EL ACOSO SEXUAL EN LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS DEL DISTRITO DE TACNA, EN EL AÑO 2014**

PRESENTADA POR

Bach. ALICIA VICTORIA ABARCA GUEVARA

ASESOR

Dr. RAFAEL ENRIQUE AZÓCAR PRADO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CON MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES**

MOQUEGUA – PERÚ

2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | v |
| ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS | viii |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 3 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 3 |
| 1.2 Definición del problema | 6 |
| 1.2.1 Problema general | 6 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 6 |
| 1.3 Objetivo de la investigación | 7 |
| 1.3.1 Objetivo general | 7 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 7 |
| 1.4 Justificación e importancia de la investigación | 8 |
| 1.5 Variables | 9 |
| 1.6 Hipótesis de la investigación | 11 |
| 1.6.1 Hipótesis general | 11 |
| 1.6.2 Hipótesis específicas | 11 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 12 |
| 2.2 Bases teóricas | 15 |

| | | |
|--|--|----|
| 2.2.1 | Machismo: Definiciones | 15 |
| 2.2.2 | Causas del machismo | 16 |
| 2.2.3 | Ideología del machismo. | 18 |
| 2.2.4 | Machismo (masculinidad) y acoso sexual laboral | 20 |
| 2.2.5 | Hostigamiento sexual laboral: Definiciones | 21 |
| 2.2.6 | Niveles de hostigamiento sexual laboral | 24 |
| 2.2.7 | Tipos de hostigamiento sexual | 25 |
| 2.2.8 | Consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo | 26 |
| 2.2.9 | Teorías sobre el hostigamiento sexual laboral | 27 |
| 2.2.10 | Instrumentos internacionales normativos (Convenios) | 31 |
| 2.2.11 | El hostigamiento sexual en el sistema jurídico peruano | 36 |
| 2.2.12 | Legislación penal, civil y laboral del hostigamiento sexual laboral a nivel internacional | 40 |
| 2.3 | Marco conceptual | 47 |
| CAPÍTULO: III MÉTODO | | 50 |
| 3.1 | Tipo de investigación | 50 |
| 3.2 | Diseño de investigación | 50 |
| 3.3 | Población y muestra | 51 |
| 3.3.1 | Descripción de la población | 51 |
| 3.3.2 | Tamaño de la muestra | 53 |
| 3.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 54 |
| 3.5 | Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 58 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | | 59 |
| 4.1 | Presentación de resultados | 59 |

| | | |
|--|----------------------------|-----|
| 4.2 | Contrastación de hipótesis | 89 |
| 4.2.1 | Hipótesis general | 89 |
| 4.2.2 | Hipótesis específicas | 89 |
| 4.3 | Discusión de resultados | 91 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | 96 |
| 5.1 | Conclusiones | 96 |
| 5.2 | Recomendaciones | 100 |
| BIBLIOGRAFÍA | | 103 |
| ANEXOS | | 111 |

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | ¿Cuál es su estado civil? | 59 |
| Tabla 2 | ¿De qué modalidad es su contrato o su régimen laboral? | 61 |
| Tabla 3 | ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual? | 63 |
| Tabla 4 | Si tuviera que describir el ambiente de su lugar de trabajo, ¿cuál de los adjetivos que cito a continuación emplearía? | 64 |
| Tabla 5 | ¿Siente usted que se valora su trabajo? | 66 |
| Tabla 6 | ¿Para acceder a su empleo actual, le pidieron que cumpliera alguna de las condiciones que enumero a continuación? (respuestas en porcentaje %) | 67 |
| Tabla 7 | En su empleo actual, ¿realiza tareas que no están en relación con su actividad principal, como las que cito a continuación? Responda sólo si tiene jefe masculino directo (respuestas en porcentaje %) | 69 |
| Tabla 8 | ¿Se ha sentido alguna vez discriminada en el empleo por el hecho de ser mujer? | 71 |
| Tabla 9 | Suponiendo que algún compañero de trabajo se sintiera atraída por usted y si la invitaría a salir, ¿Aceptaría usted? | 73 |
| Tabla 10 | Si respondió que No, ¿por cuál de los siguientes motivos? (puede responder varias opciones) | 74 |

| | |
|--|----|
| Tabla 11 ¿En su centro de trabajo son muy frecuentes, algo frecuentes o nada frecuentes los comentarios y chistes de tipo sexual? | 75 |
| Tabla 12 ¿Hay imágenes y/o carteles pornográficos en algún lugar de su centro de trabajo? | 76 |
| Tabla 13 ¿Ha presenciado alguna vez que se hayan hecho comentarios sugerentes y/o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de algunas de sus compañeras? | 77 |
| Tabla 14 ¿Podría decirme si ha experimentado en su empleo actual cada una de las situaciones que le leo a continuación? (respuestas en porcentaje %) | 78 |
| Tabla 15 ¿Puede decirme quién es o era dicha persona? | 80 |
| Tabla 16 Ante este problema, cuál de las siguientes acciones llevó usted a cabo: (Puede responder a más de una alternativa) | 81 |
| Tabla 17 ¿Cuál de los siguientes trámites inició? | 83 |
| Tabla 18 ¿Cuál ha sido el resultado de su demanda? (respuesta única) | 84 |
| Tabla 19 ¿Considera usted que ha sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez? | 85 |
| Tabla 20 A continuación le presentamos algunas opiniones sobre el acoso sexual. Elija la frase que mejor representa su punto de vista | |

sobre el acoso sexual colocando un aspa (X) en la columna respectiva (puede optar por más de una alternativa). 85

Tabla 21 Niveles de machismo en la población masculina 87

Figura 1. Niveles de machismo en la población masculina 87

RESUMEN

La investigación pretende conocer la prevalencia del acoso sexual en el centro laboral y determinar los niveles de machismo (masculinidad) entre los trabajadores de las instituciones Públicas de Tacna (IPT). Asimismo, se pretende determinar el impacto del machismo en el acoso sexual.

Respecto a la metodología, es un estudio de tipo correlacional y descriptivo. Participó el personal del Gobierno Regional de Tacna, tanto en su sede central como en sus dependencias (Direcciones regionales). Siendo el tamaño de la muestra: 121 trabajadores. Por ello, se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos a estas dos muestras diferentes.

En cuanto a los resultados, se encontró una alta incidencia del acoso sexual laboral en trabajadoras. Asimismo, se halló que aproximadamente la mitad de los trabajadores asumen posturas de machismo o doble moral. Y este resultado es independiente del género de la muestra. Es decir, tanto varones como mujeres asumen posturas machistas. Por otro lado, se encontró una alta prevalencia de trabajadoras que alguna vez sufrieron alguna forma de acoso sexual. Por otra parte, son diversas las manifestaciones de acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las IPT. Respecto a las normas jurídicas, en el Perú se promulgó la Ley N° 27942, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su correspondiente Reglamento D.S. N° 010-2003-MINDES. Esta ley se complementa con la Ley N° 29430 (08/11/2009), que hace precisiones sobre el hostigamiento de tipo sexual en los centros laborales.

Palabras clave: acoso sexual, machismo, hostigamiento, instituciones públicas

ABSTRACT

The research aims to know the prevalence of sexual harassment in the workplace and to determine the levels of machismo (masculinity) among the workers of the Public Institutions of Tacna (IPT). It is also intended to determine the influence of machismo on sexual harassment.

Regarding the methodology, it is a correlational and descriptive study. The staff of the Gobierno Regional de Tacna participated, both in its headquarters and in its dependencies (Direcciones Regionales). The size of the sample is 121 workers. Therefore, two instruments of data collection were applied to these two different samples.

With regard to the results, a high incidence of sexual harassment was found in women workers. Likewise, it was found that approximately half of the workers assume positions of machismo or double moral. And this result is independent of the gender of the sample. That is, both men and women assume macho positions. On the other hand, there was a high prevalence of female workers who ever suffered some form of sexual harassment. On the other hand, there are diverse manifestations of sexual harassment of which the workers of the IPT are victims. Regarding legal norms, Law No. 27942, Law on prevention and sanction of sexual harassment and its DS Regulation No. 010-2003-MINDES was promulgated in Peru. This law is complemented by Law No. 29430 (08/11/2009), which details sexual harassment.

Keywords: sexual harassment, machismo, harassment, public institutions

INTRODUCCIÓN

Hablar o escribir sobre el machismo en sociedades como la nuestra puede resultar ocioso, debido a la alta prevalencia del machismo en el género masculino, e incluso en la población femenina. Sin embargo, el machismo como fenómeno socio cultural está muy arraigado en la población peruana, en todas las edades, estratos socioeconómicos y regiones. Es así que el machismo prácticamente se muestra en todos los aspectos de la vida familiar, sociocultural y laboral.

El machismo está implicado en aquellas conductas de hostigamiento, maltrato e incluso en hechos de abuso sexual en contra de mujeres de todas las edades. Pero es el ámbito laboral donde el machismo ofrece sus mayores sutilezas y variantes. Los trabajadores machistas expresan una variedad de conductas y actitudes que, aunque se hagan en forma indirecta e inconsciente, afecta la dignidad, el honor y la libertad de las mujeres, de las compañeras de trabajo.

Lamentablemente, las mujeres tampoco están libres de asumir ideas y actitudes machistas, pues el machismo se aprende de modo sutil en la educación y crianza en los hogares, en las escuelas, y en la comunidad desde la infancia. Sin embargo, son los varones quienes asumen el machismo con mayor profundidad y lo convierten en una ideología y filosofía de vida. Esta ideología paulatinamente se apropia de las concepciones y percepciones sociales de los varones, en su gran mayoría. Es el machismo, la ideología que está detrás (sub consciente) de las actitudes de hostigamiento y desvalorización de las mujeres en nuestra sociedad.

En Tacna, la revisión de investigaciones o reportes acerca de la magnitud y prevalencia del acoso sexual laboral tuvo resultados infructuosos. Es decir, no ha

habido interés ni públicos ni privados, para conocer la magnitud del problema del acoso sexual. En ese sentido, la presente investigación busca indagar acerca de la prevalencia del acoso sexual que estarían sufriendo las mujeres trabajadoras de Instituciones Públicas de Tacna y, al mismo tiempo, conocer la prevalencia del machismo en la población laboral masculina. Y como este machismo existente influye en los comportamientos de acoso sexual en contra de las trabajadoras de las instituciones públicas de Tacna.

La presente investigación plantea el problema de investigación del machismo y su incidencia en las conductas de hostigamiento y acoso sexual en contra de mujeres trabajadoras y por ello se formulan las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación. Asimismo, se hace una revisión de antecedentes de investigación y aproximaciones teóricas de ambas variables (acoso sexual y machismo). Por otro lado, se describen los resultados que son presentados a través de tablas estadísticas. Finalmente, se formulan las conclusiones y las recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las actitudes de los varones hacia la sexualidad pueden experimentar distorsiones. Una de estas distorsiones más comunes es el machismo, que implica la creencia que el hombre es mejor que la mujer y que ésta, debe evitar competir con los varones. El machismo ha sido considerado como el verdadero causante de actos de violencia contra la mujer, el abuso sexual, el feminicidio (crimen de mujeres) y la segregación social, y laboral de las mujeres a favor de los varones.

Existen muchos factores que aumentan el riesgo de que un varón coaccione con fines sexuales o de que fuerce sexualmente a una mujer. Algunos de estos factores están relacionados con las actitudes, el machismo, las creencias y las conductas de los individuos implicados, mientras que otros están muy arraigados en el entorno social, incluyendo la esfera social, la familia, la comunidad y la sociedad. Tales factores influyen no solamente en las probabilidades de sufrir violencia sexual, (en cualquiera de sus formas) sino también en la reacción ante ella.

Los estudios consultados indican que el machismo constituye un factor predisponente o de riesgo para el acoso sexual e incluso para la consumación real de la violación misma. Es decir, si un individuo tiene actitudes machistas, si piensa que acosar sexualmente a una mujer no es “malo” y por el contrario se considera que se trata de una acción positiva o que “ellas lo desean o disfrutan”, entonces la posibilidad de que este individuo realice un acoso sexual en un entorno social y/o laboral es muy alta. En otras palabras, las actitudes machistas en agravio de mujeres pueden aumentar la probabilidad de que en alguna circunstancia laboral se cometa un acoso sexual.

Las mujeres perjudicadas por el acoso sexual en los centros laborales pueden verse impedidas a plantear el asunto ante su jefatura inmediata atribuido al aislamiento, al temor a verse ofendidas, a la vergüenza o lo que es más grave, a perder el empleo. Además de los perjuicios vinculados en el centro laboral, las víctimas de hostigamiento sexual pueden estar sujetas a presiones psicológicas con graves efectos para su salud física y psicológica.

Se conoce que existe una mayor prevalencia de acoso y hostigamiento sexual en las instituciones públicas, y sobre todo en víctimas femeninas, jóvenes y sin estabilidad laboral. Es decir, mientras más joven es la mujer, menos calificadas profesionalmente está y no tiene estabilidad laboral y cuyo contrato laboral depende de la libre disposición o albedrío de sus superiores varones, entonces es muy probable que sea víctima de acoso sexual. En ese sentido, en Tacna existe un sector importante de trabajadoras que laboran bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios – CAS) y ello las coloca en

un situación de vulnerabilidad laboral y sus posibilidades de ser víctima de hostigamiento por parte de sus superiores o de quienes tienen la capacidad de contratarla se incrementan.

En la ciudad de Tacna, es la dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DRTPE (MTPE), quienes deben encargarse de verificar mediante inspecciones el cumplimiento de las normas que previene y sanciona toda forma de acoso sexual en el centro laboral. Sin embargo, se ha constatado que en la ciudad de Tacna esta tarea no es sencilla pues debe tenerse en cuenta que existen las dificultades para hacerlas, debido a que hay muchas trabajadoras contratados por pocos meses, que tienen miedo de perder sus puestos, y que por ello no colaboran con los inspectores.

El acoso sexual en los centros laborales es reconocido cada vez más como un problema de suma importancia que lesiona la igualdad de oportunidades de las trabajadoras, que son las perjudicadas. En ese sentido, el año 2003, el gobierno peruano promulgó la Ley N° 27942: “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, El objetivo de la norma es: prevenir y sancionar el acoso sexual producto de las relaciones de laborales, en cualquiera en cualquiera de sus formas y estamentos jurídicos. (Artículo 1: Del objeto de la ley).

En el contexto laboral de la región Tacna, la posibilidad de ser hostigada sexualmente está muy relacionada a la debilidad observada en mujeres y la subordinación financiera de la mujer y no necesariamente en su aspecto físico. En efecto, son fundamentalmente sensibles: las divorciadas, viudas, y las madres solteras, las que recientemente llegadas al mercado laboral, las trabajadoras con

convenios de trabajo irregular. También son vulnerables aquellas mujeres que trabajan en empleos preferentemente masculinos, las mujeres con alguna minusvalía y las mujeres que emigran (Puno, Cusco, Madre de Dios, Loreto, Ucayali, San Martín y de las zonas altas de la región Tacna: Candarave Tarata, etc.).

Hay que tener en consideración que cada vez más varones y mujeres están trabajando unidos en áreas y niveles análogos, ocurren diversos casos de hostigamiento sexual entre individuos de la misma jerarquía laboral. Es por ello que el hostigamiento sexual es la agresión a la decencia de la persona y, por lo tanto, significa un impedimento para el desarrollo económico en el que mujeres y varones se desarrollan laboralmente trabajan juntos. Por lo expuesto, se requiere efectuar un estudio socio jurídico a nivel regional acerca de esta temática en instituciones públicas de la provincia de Tacna, y por ello se considera importante formular las siguientes interrogantes:

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el machismo y el acoso sexual en el gobierno regional de Tacna, en el año 2014?

1.2.2 Problemas específicos

A. ¿Cuál es el nivel de machismo en los trabajadores en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna?

- B. ¿Cuál es el nivel de acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna?
- C. ¿Cómo se manifiesta el acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna?
- D. ¿Cuál es el estado actual de las normas jurídicas a nivel internacional respecto a la sanción y prevención del acoso sexual en el trabajo?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la influencia del machismo en el acoso sexual de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, en el año 2014.

1.3.2 Objetivos específicos

- A. Determinar que existe un alto nivel de machismo en los trabajadores de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.
- B. Conocer que existe un alto nivel de acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.
- C. Describir que existen las manifestaciones del acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.
- D. Analizar el estado actual de las normas jurídicas a nivel internacional respecto a la sanción y prevención del acoso sexual en el trabajo.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Si bien en el Perú entró en vigencia la ley N° 27942 denominada: “ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual” por lo que la población laboral femenina, especialmente ya cuenta con un sistema jurídico para hacer valer sus derechos si es víctima de alguna de las manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual. Sin embargo, desde su promulgación se han conocido innumerables denuncias periodísticas que dan cuenta que el acoso u hostigamiento sexual continúa ocurriendo en los centros laborales públicos y privados. Estas denuncias son conocidas por la prensa local y nacional pero no llegan a los tribunales, en la mayoría de las veces. Estas diferencias, entre el número de denuncias periodísticas y las denuncias formalizadas ante la instancia judicial revelan que aún hay mucho por hacer en materia de difundir y socializar la ley n° 27942.

La mujer trabajadora de instituciones públicas puede ser víctima del hostigamiento sexual y no denunciar tal delito. Esto puede deberse a diversos motivos, entre los cuales se encuentran el miedo a perder el empleo. Sin embargo, hace falta que las mujeres en general interioricen la ley para que sus derechos sean respetados y así puedan continuar desarrollando su labor. En este sentido, contrarrestar el acoso sexual se hace imprescindible, no solo en beneficio de las mujeres trabajadoras sino para la salud moral de los trabajadores en general. Pues una sociedad que discrimina, que acosa a sus mujeres en los centros de trabajo, es una sociedad que no se ha integrado y que no ha incluido a todos sus integrantes en la labor productiva en el desarrollo integral de la nación. Por ello, difundir la ley contra el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo se hace imprescindible

para que la reducción de esta forma de sexismo y machismo se haga patente y así el Perú como nación pueda demostrar al mundo, que como país los derechos fundamentales de las trabajadoras son respetados.

La importancia de esta investigación radica en el probable vínculo que existiría entre el machismo - como fenómeno sociocultural – y el acoso sexual. Es decir que mientras los varones y mujeres de este país muestren una cultura machista, el acoso y hostigamiento en cualquiera de sus manifestaciones seguirá siendo tolerado. Pues no se puede combatir contra el acoso sexual en el trabajo sin que se destierren de las mentes de varones y mujeres ideas y creencias machistas que significan discriminación, dominio y sujeción de las mujeres por parte de los varones.

1.5 Variables

En esta sección se presentan las variables de estudio y su operacionalización:

Variable X: Machismo

Variable Y: Acoso sexual

| Variable | Definición operacional | Indicadores de la variable |
|--|--|---|
| <p>Variable X: Machismo</p> | <p>Es la suma de actitudes y conductas sexistas asimiladas por varones y ejecutadas a favor de mantener las condiciones socioculturales donde las mujeres son controladas y dominadas en beneficio de los varones.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Creer que una mujer debe ser menos experimentada que el varón. 2. Creer que los varones deben ser muy experimentados sexualmente. 3. Creer que una mujer “de su casa” jamás tendría una aventura nocturna. 4. Creer que un hombre sí puede tener una aventura de una noche. 5. Creer que un hombre debe tener múltiples encuentros sexuales. 6. Creer que en el acto sexual, el varón asume el rol dominante. 7. Creer que es inaceptable que una mujer use preservativos. 8. Creer que es decisión del hombre y no de la mujer comenzar el sexo. |
| <p>Variable Y: Acoso sexual</p> | <p>Es el conjunto de actitudes y conductas de tipo sexual que se dirigen contra las mujeres con el objeto de afectar su dignidad o de fomentar un contexto intimidante, hostil, degradante e injurioso.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial dentro del contexto laboral. 2. Amenazas, implícitas o explícitas recibidas en el plano o contexto laboral. 3. Exigencia de una conducta que, al margen de que sea aceptada o rechazada, condiciona la estabilidad laboral. 4. Realizar aproximaciones físicas de naturaleza sensual, lo cual resulta ofensivo para la mujer. 5. Demostrar de forma verbal o escrita contenidos de naturaleza sexual, lo cual resulta humillante y ofensivo para la mujer. |

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación directa entre machismo y acoso sexual: A mayor machismo mayor acoso sexual, a menor machismo menor acoso sexual en el gobierno regional de Tacna en el periodo 2014.

1.6.2 Hipótesis específicas

- A. Existe un nivel alto de machismo en los trabajadores de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.
- B. Existe un alto nivel de acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.
- C. Existen diversas manifestaciones de acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.
- D. Existen normas jurídicas de nivel internacional y nacional respecto a la sanción y prevención del acoso sexual en el trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Goslinga (2009), es la autora del artículo titulado: *Hostigamiento y acoso sexual*. La autora del presente trabajo de investigación concluye que: en México no existe una estadística nacional de personas que han sido víctimas de hostigamiento sexual, otros investigadores expertos en el tema estiman que más del 45% de las trabajadoras han enfrentado este problema.

La realidad jurídica en México indica que la violencia y el hostigamiento sexual corresponden un delito tipificado en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Sin embargo, se ha evidenciado que en la mayoría de casos, estas agresiones no son denunciadas y por lo tanto, no son penadas. Otro de los puntos resaltantes evidenciados por la autora en el trabajo de investigación permite evidenciar que el basamento legal en los países de la Unión Europea, permite discernir ideas concretas respecto a las conductas del acosador y de la persona acosada, lo cual obliga a los estados a asumir una lucha frontal, incluyendo un rol protagónico del sector privado en esta tarea.

Finalmente, a modo de conclusión, la autora resalta la ausencia de programas federales promovidos por el gobierno, encaminados a impulsar que las víctimas de acoso y hostigamiento sexual realicen la denuncia correspondiente y desvirtuar la idea que en México el problema no radica en la legislación vigente.

Rojas (2003) es la autora de la tesis titulada: *Políticas de prevención contra el delito de acoso sexual en Ecuador*. La tesis desarrollada por Rojas está compuesta de tres capítulos; en el primero se hace una interpretación doctrinaria de las normas más importantes relacionadas al acoso y hostigamiento sexual, analizándolo desde la óptica de los derechos fundamentales de las personas consignadas en la Constitución Política de Ecuador.

En el segundo capítulo, se realiza un concienzudo análisis sobre la legislación comparada en relación al acoso y hostigamiento sexual, en ella se establecen las diferencias acerca de la actividad procesal penal entre los países de la región sudamericana

Finalmente, la autora esboza una propuesta que pretende generar grados de conciencia ciudadana en la materia objeto de estudio, teniendo como horizonte, la teoría de género, que se convierte en el principal ingrediente para la realización del presente trabajo.

Caballero (2013) es la autora del artículo titulado: *El acoso sexual en el medio laboral y académico*. Bogotá- Colombia. En este artículo, la autora concluye que las conductas de incomodidad, de coerción y de acoso sexual formal son formas, diferentes en grado, de un mismo fenómeno de violencia sexual que asume el enunciado de una cultura de género asimétrica.

En otro punto importante, se hace mención que la concurrencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual es proporcionalmente inversa al grado de rechazo social de las mismas, asimismo está en relación inversa al nivel de compromiso del agresor para llevar a cabo una determinada conducta de hostigamiento sexual. El acoso sexual genera consecuencias negativas para el bienestar de las víctimas, en los lugares de empleo, estudios y en el ambiente social.

La respuesta más común frente al hostigamiento y acoso sexual es huir. Al comparar los resultados de esta investigación entre los grupos encuestados de España y Colombia, observo las mismas tendencias y, por consiguiente, las conclusiones generales son válidas en ambos casos. A manera de hipótesis, para discutir y validar, se explica esta diferencia por el mayor desarrollo legislativo, la influencia de grupos feministas en un país perteneciente a la Unión Europea, las diferencias de percepción de las conductas y la asertividad de las mujeres en cada país.

Mansilla (2014) es el autor del artículo titulado: *Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública* (España). El autor concluye que ha determinado el acoso sexual como cualquier conducta sexual que puede manifestarse de manera verbal, no verbal y/o físico no ansiado que afecta la dignidad de las personas y genera un ambiente atemorizante, que humilla y ofende. Es un comportamiento inesperado, inaceptable y ofensivo.

En su investigación, el autor no encontró diferencias significativas en la cantidad de mujeres acosadas sexualmente entre las diferentes instituciones, sean

estas de carácter local, autonómico y estatal. Asimismo, el 12 % de las mujeres víctimas lo fueron de acoso sexual. Al final, todas las trabajadoras que han sido acosadas sexualmente han seguido tratamiento psicoterapéutico o con fármacos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Machismo: Definiciones

El machismo es la suma de actitudes y prácticas sexistas, ofensivas y agraviantes que son ejecutadas contra la mujer. El machismo implica el conjunto de comportamientos, hábitos sociales e ideas destinadas a que se justifique y promueva el establecimiento de actitudes que discriminan a la mujer.

Lugo (1985) considera también como machismo a la discriminación contra varones cuyo comportamiento con cierto matiz “feminizado” no es totalmente "masculino" a la mirada del individuo machista.

El machismo es la acumulación de ideas, dogmas, costumbres, hábitos y cualidades que mantienen que el varón es superior a la mujer en fuerza e inteligencia. Dicho de otro modo, en el machismo se atribuyen a las mujeres rasgos de inferioridad. Por ende, aquellas personas que asumen el machismo como una ideología de vida o han sido formados culturalmente dentro de una filosofía machista creen que es el hombre quien tiene poder de tomar decisiones, quien puede ordenar y determinar, arrebatarse y hablar de sus conquistas amorosas y sexuales.

Las personas machistas creen que los varones son quienes deben percibir una mayor paga en sus trabajos, entre otras opiniones muy arraigadas. Además,

discurren que hay cargos para varones y otros para mujeres. También afirman que hay actividades exclusivas para varones, por eso es habitual atender que el hombre no puede realizar las tareas de la casa (cocinar, barrer, planchar, entre otras actividades.) y las mujeres no pueden realizar labores que incluyan el uso de la potencia física (Lugo, 1985).

Las ideas basadas en el machismo han sucedido de generación en generación y por ello todavía hoy una gran parte de individuos en áreas geográficas y entornos culturales preservan ideas machistas e incluso las perciben el machismo como algo natural. Por otra parte, el machismo ha intervenido tanto la educación escolar, familiar y los medios de comunicación, que ya no se percibe como un conjunto de creencias, más bien como algo natural en la vida social. En otras palabras, se admite que desde lo biológico son las mujeres mucho son débiles, carentes de independencia y sin capacidad para realizar algunas tareas y actividades. Sin embargo, diversas comunidades han dejado de lado el machismo y buscan establecer relaciones igualitarias entre varones y mujeres.

2.2.2 Causas del machismo

Según Alarcón (2013) el machismo ha coexistido como una forma de explotación y control social basada en el sexo en la mayoría de culturas. Ciertos aspectos señalados por Alarcón (2013) y que serían la causa de su permanencia social serían las siguientes:

A. Leyes que segregan a las mujeres

Se trata de diferenciar en los casos del adulterio: Como se conoce, en diversas civilizaciones, el adulterio, o el embarazo precoz al

matrimonio reciben castigos que significa la pena de muerte. También es necesario que el varón permita a las mujeres a que realicen algunas actividades de tipo económico. También se les niega el derecho a votar en elecciones políticas.

B. La educación se hace machista en los colegios y en el propio hogar

Por medio de la educación, el procedimiento de aculturación busca la justificación y la continuación del orden socio-cultural que existe. Ello implica considerar como un valor positivo la misma subordinación al esposo.

C. La discriminación en el aspecto religioso

Esta discriminación se manifiesta en países en que la mayoría de habitantes profesa la religión musulmana, cristiana ortodoxa, hinduista, judía, etc. En este sentido, es necesario mencionar que el texto sagrado de la Biblia contiene expresiones pueden ser consideradas como machistas, por ejemplo, "la esposa de Moisés", "la hija de Lot", "la suegra de Isaac", etc. Dichas expresiones son interpretadas según algunas corrientes como un indicador de propiedad, lo cual se resalta al no aludir el nombre de estas mujeres en dicho texto sagrado.

D. División del trabajo por razón de sexo

Esta causa implica que se prefieran a los varones en lugares de trabajo donde se toman decisiones importantes. En un inicio la división por razón de sexo se estableció en la desigual competencia física y

muscular, en la que los varones tienen la superioridad al ser comparados por mujeres. Por otro lado, en la actualidad, la capacidad muscular-física ya no tiene la importancia que antes se tenía. Por otro lado, las habilidades intelectuales y las destrezas sociales fueron ganando espacio, y lo que ha favorecido a la agregación de muchas mujeres al trabajo con salarios. Las mujeres también son discriminadas cuando reciben un salario inferior a los varones a cambio de la misma labor.

E. Los medios de comunicación y la publicidad sexista

Esta causa del machismo se refiere que existen determinadas conductas llevadas a la prensa, a la radio a la televisión, o al cine, que pueden ser vistos como modelos frecuentes de las mujeres de nuestra sociedad.

F. Inseguridad ciudadana

Este es un mecanismo que debe considerarse. Se ha señalado que si los varones o las mujeres tienen bajo sentido de seguridad personal entonces pueden sentir amenazas y podrían responder en forma violenta en contextos al que consideran amenazantes.

2.2.3 Ideología del machismo.

Definir la ideología resulta muy complicado. Se puede concebir el patriarcado como un pensamiento si se admite la siguiente disquisición de la misma: "una ideología es la base de las representaciones sociales que son compartidas por un grupo social" (Van Dijk, 1999). El grupo estaría compuesto

por todos quienes participan de la creencia de que varones y mujeres son muy diferentes, y por lo tanto, los varones son “superiores a las mujeres”.

De acuerdo a Coddeta (1990, citado en Limone, 2009) una ideología desempeña funciones en tres niveles, a saber, el cognitivo (ya que resume la realidad para de este modo facilitar su interpretación), el afectivo (ofrecen ayuda y otras condiciones de comprensión en contextos de crisis) y regulado (orientando el comportamiento político). Esto expone por otra parte, que las ideologías no son fáciles difíciles de erradicar puesto que originan una emoción de inseguridad y un plano de acción que no es desconocido.

La ideología, según Eagleton (1991) se relaciona con la certificación del poder de un grupo social que domina a otro. Estas etapas de certificación implican, por lo menos, estas habilidades:

- Suscitar creencias y valores que le son provechosos.
- Introducir y universalizando tales dogmas para hacerlas parecer como evidentes y supuestamente inevitables.
- Dishonrar las ideas que lo afrontan.
- Exceptuar formas competidores de pensamiento tal vez de forma implícita, pero metódicamente lógica.
- Ensombrecer la “realidad social” de portes convenientes para sí mismo.

Estas estrategias se relacionan de formas complicadas. Sin embargo, otros intelectuales como Van Dijk (1999) discrepan en cimentar las ideologías exclusivamente en los grupos dominantes y reconocen como ideológicas las organizaciones de las minorías para subvertir las de los grupos que dominan la economía y la sociedad. De esta manera aquellas ideas feministas también componen una ideología: una ideología que se resisten al estatus dominante.

2.2.4 Machismo (masculinidad) y acoso sexual laboral

La Organización Internacional del Trabajo – OIT - (2013) ha realizado un trabajo de investigación sobre acoso sexual laboral y masculinidad. La pesquisa fue ejecutada por investigadores nacionales en cada uno de los países de la región y analiza la percepción de varones adultos sobre el hostigamiento sexista hacia las mujeres en el ambiente laboral. El estudio fue mostrado por esta institución en la ciudad de San José (capital de la República de Costa Rica), en el contexto de las celebraciones por el Día Internacional de la Mujer.

Durante el compromiso de campo de la investigación, se examinó a 428 varones de la población en general, con determinados rasgos sociodemográficas muy diversas, con el fin de instituir los elementos de ser aspectos que pudieran ayudar al hostigamiento sexual en el trabajo.

El estudio de la OIT contribuye discernimiento sobre el modo en que los varones viven su hombría y como estas prácticas se enuncian en los lugares de trabajo llevando, en ocasiones extremas, en contextos de abuso como el hostigamiento sexual laboral.

Los resultados del estudio revelan que hay una predominio de la masculinidad tradicional que principia a entenderse con formas más adelantadas e infundidas de un sentido de justicia, lo cual entiende mostrar una metamorfosis.

Durante la investigación, los participantes reconocieron el hecho de que el hostigamiento sexual laboral se elige eminentemente hacia las mujeres y relatan tener conocimiento de casos concretos de esta práctica. A lo largo de las indagaciones que sirvieron de basamento a la investigación, los participantes presentaron que las actitudes con rasgos machistas (rasgo de masculinidad) pueden establecer la visión de hostigamiento sexual en el perímetro laboral, así como sus percepciones sobre la afiliación de las mujeres a los centros de trabajo, entre otros aspectos.

2.2.5 Hostigamiento sexual laboral: Definiciones

El concepto de hostigamiento sexual es de suma importancia por lo que su enunciación establecerá los rasgos y las actitudes que lo componen y, por tanto, el rango de conductas impedidos como la magnitud del fenómeno (o número de víctimas de hostigamiento sexual).

La Guía Sindical de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (citado de Mejías, 2001), contiene en su concepto de hostigamiento sexual, las siguientes actitudes:

- El contacto físico superfluo, roces o palmadas, etc.
- Comentarios que sugieren chistes, comentarios sobre el aspecto y ataques verbales directos.

- Invitaciones obscenas y peligrosas.
- Uso de imágenes pornográficas en los territorios de trabajo.
- Exigencias de favores de tipo sexual.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos de Norteamérica (citado de Mejías, 2001) en sus figuras directrices agrega una definición básica y delimita el tipo de actitudes que implican hostigamiento sexual: “Las propuestas sexuales indeseadas, pedidos de favores sexuales y otros comportamientos físicos o verbales constituyen hostigamiento sexual considerando tres supuestos:

1. Cuando la petición sexual se formula en forma explícita o implícita, como un requisito de trabajo.
2. Cuando se acepta o rechaza tal petición por un individuo es usada como fundamento de una decisión que afecta a la relación laboral en sí.
3. Cuando dicha actitud tiene como objetivo o el efecto de interferir en forma injustificada en la productividad laboral del sujeto o crear un entorno laboral que ofende, es hostil y es intimidante”.

La Recomendación de las Naciones que comprende la Comunidad Europea: 92/131 del 27 Noviembre de 1991, relacionada a la dignidad del varón y la mujer en el ambiente laboral incluye el hostigamiento sexual y sugiere conceptualizar de la siguiente forma: El comportamiento de índole sexual u otras conductas derivadas de la naturaleza sexual que afecten la dignidad del varón y la mujer en el entorno laboral, son inaceptables entre sí.

- a. Dicha conducta no es deseada, no es realizable y ofende la persona que es objeto del acoso sexual
- b. La desaprobación de someterse a conductas de acoso y hostigamiento sexual por parte del empleador o funcionarios de mayor nivel jerárquico se utiliza de forma explícita como justificación a una decisión que tiene efecto directo sobre el ingreso económico de dicha persona; así como también, a su formación profesional.
- c. Esta conducta hostil, crea un clima laboral negativo para la persona perjudicada con este comportamiento sexual intimidatorio, el cual es considerada contraria al principio de igualdad de trato.

El artículo 4° de la Ley N° 27942 (República de Perú) precisa el hostigamiento sexual característico o chantaje sexual del modo siguiente: “El hostigamiento sexual típico o coacción sexual reside en la conducta física o verbal insistida de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se fructifican de un enfoque de mando o cualquier otra contexto favorable, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su decoro así como sus derechos esenciales.”

Ulteriormente, el artículo 1° de la Ley N° 29430 (República de Perú) cambió la anterior definición, instituyendo las siguientes tesis:

“El hostigamiento sexual laboral implica una conducta física o verbal insistida de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con exclusión de jerarquía, estamento, grado, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de amenaza, humillación u hostilidad”.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2013) precisa el hostigamiento sexual en el ámbito laboral como “pertinaces propuestas, tocamientos, acercamientos no deseadas, de tipo sexual, que pueden proceder de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que intervienen de manera directa en las posibilidades de empleo y en los contextos o el ambiente laboral y que causan también efectos en las víctimas en orden psicológico”.

2.2.6 Niveles de hostigamiento sexual laboral

La jurista mexicana Lorena Goslinga (2009) manifiesta que el nivel de aceptación de situaciones de hostigamiento sexual por parte de las trabajadoras, se debe tomar en cuenta el grado de sensibilidad y percepción de dichas mujeres. Agrega necesario considerar tres niveles de hostigamiento sexual en el ambiente laboral:

- A. Hostigamiento leve,** son aquellas situaciones de hostigamiento leve que padecen en un porcentaje menor al 55% de las mujeres que laboran en instituciones públicas o privadas. Son formas de hostigamiento leve las expresiones verbales públicas humillantes para la mujer, por ejemplo: piropos, miradas y gestos impropios, acercamientos indebidos, chistes y comentarios de tipo sexual, pedir reiteradamente citas, entre otras.

- B. Hostigamiento grave,** son aquellas situaciones de hostigamiento graves las que padecen en un intervalo del 55 al 85% de las mujeres que laboran en instituciones públicas y privadas. Son formas de hostigamiento grave las que se realiza una interacción verbal directa

hacia la compañera de trabajo con alto contenido sexual, por ejemplo: pedir abiertamente tener relaciones sexuales, preguntar directamente sobre la vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, entre otras.

- C. Hostigamiento muy grave**, son aquellas situaciones de hostigamiento muy grave las que padecen más del 85% de las mujeres trabajadoras. Son formas de hostigamiento muy grave las situaciones en que existe contacto físicos no deseados, por ejemplo: tener relaciones sexuales bajo presión de destitución, asalto sexual, abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, etc.

2.2.7 Tipos de hostigamiento sexual

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es una institución adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Reino de España, en el año 1999 elaboran un documento digital titulado: “Hostigamiento Sexual en el Trabajo”, concluyendo que se pueden identificar dos tipos básicos de hostigamiento sexual: el hostigamiento *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

a. Acoso *quid pro quo*:

El hostigamiento de tipo *quid pro quo* (esto a cambio de eso) es lo que puede denominarse también un chantaje sexual. Consiste en someter a una trabajadora a someterse a los requerimientos sexuales a cambio de mantener ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Esto claramente configura un abuso de autoridad por lo que solamente

puede ser ejecutado por aquella persona que ejerza poder para conceder o retirar un beneficio laboral.

En este tipo de hostigamiento sexual se puede advertir situaciones donde la negativa de una mujer trabajadora a un comportamiento de naturaleza sexual se utiliza como base para una decisión que afecta la formación profesional, el nivel remunerativo, la estabilidad laboral, o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

b. Hostigamiento que crea un ambiente de trabajo hostil

Para poder analizar este tipo de hostigamiento sexual, la recomendación elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo refiere también a un comportamiento que “contribuye a la creación de un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la acosada”.

2.2.8 Consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el centro laboral afecta significativamente al trabajo, pues reincide directamente sobre la satisfacción laboral, ello se puede advertir en intentos de evitar tareas, tiempo libre que se toman las víctimas e incluso el abandono del trabajo, lo que implica un aumento de costos al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos.

Por otro lado, cuando asisten al centro laboral se suele dar una menor productividad y motivación, lo que se traduce en menor cantidad y calidad de trabajo.

La búsqueda de nuevo horizonte laboral tiene consecuencias negativas para el empleador, que incurre en altos costos para contratar nuevos empleados. Según un estudio especializado en la materia concluye que prevenir el hostigamiento sexual, permitirá ahorrar más dinero a la organización que aceptar el costo que implicaría continuar el acoso. A ello hay que adicionar la salud psicológica de la trabajadora; reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, el nerviosismo, la depresión; la ansiedad, la desesperación, la baja autoestima, la cólera e impotencia, entre otras.

2.2.9 Teorías sobre el hostigamiento sexual laboral

El Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) han sido estudiados principalmente por tres grupos de teorías que se integran y que se presentan en forma sucinta a continuación:

2.2.9.1 Teorías socioestructurales: feminismo y patriarcado

El HAS en el ámbito laboral "es esencialmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener la relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas constituidas en el sistema de género en la colocación social" (Inmujeres, 2004).

Según esta teoría, se pueden identificar al menos dos tipos de situaciones: El primero hace referencia a que en algunos casos no se puede establecer de forma clara la diferencia entre las bromas, provocaciones, cortejo, y hostigamiento sexual. El segundo es de tipo estructural y consiste en que dichas manifestaciones

de este tipo son de carácter invisible o simbólico, es decir, tienen validez y legitimidad, en consecuencia no podrían ser consideradas como violencia

A lo largo del tiempo, los varones han ejercido el poder sobre las mujeres, ello como consecuencia de vivir en un esquema de organización social de tipo patriarcal, lo cual ha sido la causa para poder comprender los actos de violencia que sufren las mujeres en su entorno laboral. Lo anterior nos permite concluir que el HAS está más relacionado con el poder que con el sexo, sobre todo en los casos de *quid pro quo* (González, 1993).

En esta misma línea podemos ubicar las teorías de la difusión, la cual indican que los varones acosan y hostigan sexualmente a las mujeres porque reproducen actitudes y comportamientos de la esfera doméstica en el ámbito laboral. Según esta línea teórica sugiere que el HAS es el resultado de las experiencias socioculturales de las personas y de su forma de socialización (Pedrero, 2004, citado de Frías, 2011).

2.2.9.2 Teorías organizacionales

Este conjunto de teorías toma como elemento central las consecuencias organizacionales de las mujeres que son víctimas del hostigamiento sexual. Los factores intervinientes en la concurrencia del HAS son las características del empleo y los contextos organizacionales. Por último es necesario mencionar que las organizaciones no son independientes de la estructura social en la que están insertas, porque están implícitamente arraigadas en su interior, la dinámica de subordinación de género, producto del esquema patriarcal

Acker (2006, citado de Frías, 2011) discute que todas las organizaciones tienen regímenes consistentes en prácticas interrelacionadas, procesos y acciones que mantienen desigualdades (entre ellas las de género). Estos regímenes en las organizaciones están vinculados "con la desigualdad de la sociedad, su política, su historia y su cultura", que se resignifican y se adaptan en cada tipo de organización (Acker, 2006, citado de Frías, 2011).

Finalmente, es necesario resaltar algunas pesquisas que han concluido que el HAS en el entorno laboral está estrechamente relacionado con la organización formal de la estructura de poder y cómo, a partir de las interacciones entre varones y mujeres, el género se construye y reconstruye.

2.2.9.3 Teorías individuales

Este conjunto de teorías toman como elemento central a la persona y estudian las características de los agresores y las víctimas de HAS. No obstante, se han realizado estudios para determinar los motivos asociados a perpetrar HAS y los rasgos de las personas involucradas. (Stevenson, 2003).

Actualmente se cuenta con un mayor número de pesquisas que permiten determinar las características de las víctimas sobre los agresores. A modo de ilustración de los estudios realizados, se puede diferir que las mujeres no casadas, por ejemplo, tienden a reportar mayor victimización por HAS en el empleo que las mujeres casadas (González, 1993).

Según Frías (2011) es posible plantear tres posibilidades. En primer lugar, de acuerdo con la hipótesis de la amenaza, las solteras tendrían la posibilidad de

cuestionar o desafiar las costumbres tradicionales de la mujer y, en consecuencia, amenazar el poder y la posición del varón. La segunda explicación sugiere que la vulnerabilidad de las mujeres es más elevada respecto a las mujeres casadas, porque las últimas se sienten más protegidas por sus maridos. Finalmente, en tercer lugar, de acuerdo a la hipótesis de la atracción, las mujeres solteras tienden a una mayor disponibilidad sexual frente a las mujeres casadas, porque en la mayoría de casos son más jóvenes.

Si bien es cierto, las variables sociodemográficas como la edad, el nivel cultural o la educación ejercen influencia directa sobre el hostigamiento y acoso sexual según la mayoría de investigaciones y pesquisas relacionadas al tema, existen también otros factores y la inclusión de ciertos controles en los modelos predictivos, que hacen que los resultados tiendan a variar. Un ejemplo es que en algunas investigaciones se concluye que las experiencias de hostigamiento y acoso sexual de un periodo determinado tienden a decrecer en relación al avance de la edad de la mujer. (Frías, 2011).

Por otro lado, algunos estudios concluyen que las variables sociodemográficas como la educación, la edad y el nivel cultural no guardan relación con los reportes de hostigamiento y acoso sexual registrados (Torns, Borrás y Romero, 1999), Finalmente, otros arriban a una solución opuesta (Stevenson, 2013). En el sentido que, la mayoría de reportes obtenidos de hostigamiento y acoso sexual corresponden a las mujeres con mayor antigüedad en sus empleos (kurczyn, 2004).

Es meritorio suponer mientras mayor sea la antigüedad que tenga la mujer en el empleo, mayores serán los casos reportados como hostigamiento y acoso sexual. Es decir, la mayor educación en una mujer, aumenta la percepción de que un determinado acto por parte de un varón (compañero de trabajo) tenga intenciones eróticas abusivas.

2.2.10 Instrumentos internacionales normativos (Convenios)

Respecto a los compromisos jurídicos internacionales los cuales el Perú haya suscrito en temas de prevención, supresión de la violencia contra la mujer en general, y del hostigamiento sexual en particular. Debe recordarse que los convenios son de carácter vinculante y consecuentemente, generan relaciones jurídicas para los Estados que lo suscriben. En este sentido, los Estados que los ratifican son considerados como Estados Parte y por ésta calidad obtienen compromisos que deben cumplir. En la misma línea, es preciso establecer que las convenciones son instrumentos jurídicos de carácter vinculante, con efectos jurídicos para los Estados que los suscriben o se adhieren a estos instrumentos. Esto significa que son de estricto cumplimiento y para ello es necesario que los Estados ejecuten la formalidad interna de adhesión o ratificación (Galvis: 2011). Entre estos instrumentos tenemos los siguientes:

A. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), ratificada por el Estado Peruano¹, su preámbulo se señala:

“AFIRMANDO que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce, ejercicio de tales derechos y libertades”.

“PREOCUPADOS porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones”.

Cabe referir al artículo 2° en cuyo texto se establece que: *“(…) se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que: a) tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.*

¹ Aprobada por Resolución Legislativa N° 26583 de 22 de marzo de 1996. Instrumento de Ratificación de 2 de abril de 1996, depositado el 4 de junio de 1996. Entrada en vigencia el 4 de julio de 1996

Los artículos referidos en los párrafos anteriores revisten de suma importancia en nuestro análisis, debido a que establece aspectos de mucha importancia para el estudio del delito. Ante ello, hay que indicar que en primer lugar, la persona puede ser violentada de forma física y psicológica, por lo tanto, dentro de este contexto, podemos afirmar que la parte sexual y psicológica de la víctima es lesionada por el hostigamiento sexual, porque como se ha señalado anteriormente, el plano sexual está estrechamente vinculado a otros factores innatos a la persona humana, aunque también es muy probable que se realicen otros delitos como la violación o el abuso sexual, y que afectarían física, psicológica y sexual a la mujer.

B. Convenio Número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes,² En este convenio, se tiene previsto lo dispuesto en el artículo 20 que los Estados tienen la obligación de realizar las acciones necesarias para erradicar la discriminación entre los trabajadores, ello implica que se deba garantizar, entre otras prerrogativas, la igualdad de oportunidades y de trato para varones y mujeres por parte de los trabajadores y lo más importante, el cese a todas las formas de hostigamiento y acoso sexual.

C. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Ha sido aprobado por el Gobierno del Perú a través del Decreto Ley N° 22128 firmada el 28 de marzo de 1978, esta norma supranacional reafirma la

² Adoptada por la 76 Conferencia General de la OIT, realizada en Ginebra, el 27 de junio de 1989. Entró en vigor el 6 de septiembre de 1991. El Convenio 169 de la OIT fue ratificado por el Perú el 17 de enero de 1994 y entró en vigencia el 2 de enero de 1995

obligación de los Estados Parte de proteger el principio de igualdad de goce de los varones y mujeres y salvaguardar todos sus derechos civiles y políticos.

D. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Esta norma ha sido aprobada por el Gobierno del Perú, a través del Decreto Ley N° 22129 rubricada el 28 de marzo de 1978, mediante esta norma, el Estado asegura el ejercicio de los derechos económicos, culturales y sociales de los varones y mujeres contenidos en el Pacto, algunos ejemplos son: el derecho a trabajar en igualdad de condiciones o la protección recibida por las mujeres durante un periodo razonable por las mujeres antes y después del parto, entre otras.

E. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – Esta norma ha sido aprobada por el Gobierno del Perú mediante Resolución Legislativa N° 23432 firmada el del 04 de junio de 1982, El contenido de esta norma determina las medidas legislativas y administrativas adoptadas por los Estados Parte, que son necesarias para prevenir y sancionar la discriminación en todas sus formas hacia las mujeres. Asimismo, compromete a los Estados a elaborar en plan de acción para suprimir tal discriminación, que incluye el afianzamiento del principio internacional de igualdad entre varón y la mujer en sus sistemas jurídicos.

Es preciso en este punto, hacer referencia al artículo 5 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que señala las medidas apropiadas que los Estados Parte deben ejecutar, entre las cuales se señala lo siguiente: a) *“Modificar los patrones socioculturales de conducta varones y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de varones y mujeres”*.

F. La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo,

celebrada en El Cairo, Esta Conferencia fue celebrada en 1994 se destaca por haber constituido un hito en el planteamiento de reformas importantes respecto a los derechos de las mujeres, dentro de las cuales es preferible precisar la siguiente: *“Todos los países deberían hacer mayores esfuerzos por promulgar, reglamentar y hacer cumplir las leyes nacionales y las convenciones internacionales en que sean partes, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que protegen a la mujer de todo tipo de discriminación económica y del hostigamiento sexual, y por aplicar plenamente la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Declaración y el Programa de Acción de Viena aprobados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993. Se insta a los países a que firmen, ratifiquen y*

apliquen todos los acuerdos existentes que promuevan los derechos de la mujer (...)”.

G. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, En este Convenio se establece como parte principal, los derechos humanos de los pueblos indígenas. Por otro lado, es importante mencionar que los Estados Parte deben iniciar todas las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de lo establecido, con el objetivo de garantizar el goce de estos derechos de las poblaciones indígenas, que constituye el grupo poblacional de mayor importancia para este documento, a continuación se hace expresa la referencia de este punto: *“Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: (...) d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para varones y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual”* (OIT: 1991).

2.2.11 El hostigamiento sexual en el sistema jurídico peruano

Es preciso indicar que el fin supremo de la sociedad y el Estado es respetar la dignidad de la persona humana, conforme está amparado en el art. 1 de la Constitución Política del Perú, por lo que resulta obligación del Estado y de los particulares respetar la dignidad del trabajador, ya que se pueden originar múltiples actos que las perturben; a éstos se les conoce como actos de hostilidad.

A continuación se hace un detalle sobre lo que señala la Constitución Política del Perú:

- El artículo 1° de nuestra Carta Magna Peruana preceptúa *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.”*
- El artículo 2° inciso 24 b) de nuestra Carta Magna Peruana preceptúa *“Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia, no se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos, previstos por la ley. Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas.”*
- El artículo 23° de nuestra Carta Magna Peruana preceptúa *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*

Está claramente identificado la orientación jurídica del Estado Peruano respecto a la dignidad de la persona humana en condiciones de aspiraciones y desenvolvimiento laboral.

En este mismo punto, el constituyente señala que los derechos constitucionales de los trabajadores no se pueden transgredir en función al tipo de contrato de trabajo bajo alguna de sus formas, ni tampoco puede verse afectado el ejercicio sus derechos fundamentales de tal manera que afecte su dignidad.

Otra norma que merece hacer mención es la Ley N° 27942 rubricada el 27 de febrero de 2003 denominada, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento aprobado mediante D.S. N° 010-2003-MINDES, el cual tiene como finalidad regular el hostigamiento sexual en la modalidad

hostigamiento sexual vertical o comúnmente denominado chantaje sexual o acoso quid pro quo.

La Ley N° 29430 rubricada el 08 de noviembre de 2009, regula el hostigamiento y acoso sexual en las siguientes modalidades:

- Hostigamiento sexual vertical o acoso quid pro quo
- Hostigamiento sexual horizontal o acoso sexual ambiental

La Casación N° 3804-2010 – Del Distrito Judicial del Santa en Chimbote de fecha 08 de enero de 2013 constituye el precedente vinculante normativo debido a que en este instrumento jurídico se detalla la interpretación de los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley N° 27942.

Tal como lo regula el Art. 30 del D.S. N° 003-97-TR LPCL (Texto Único Ordenado. Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral - LPCL): *Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:*

Inciso d. *“Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia”.*

A través de diversas disposiciones normativas se puede hacer frente a este fenómeno del hostigamiento sexual laboral. En efecto, se tiene el marco normativo nacional siguiente:

A. En la Ley General de Salud, N°26842, se establece en su artículo 100 que: *“Se deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la*

protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo”.

- B. Asimismo, el Decreto Supremo N°. 009-2005-TR, “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”, establece los principios de protección, prevención, responsabilidad, cooperación, responsabilidad, cooperación, información y atención integral hacia el trabajador, los cuales deben tenerse presente al afrontar los casos de hostigamiento o mobbing.
- C. La Ley N° 29497, llamada Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 2, Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo, inciso d, a la letra dice: *“El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia”.*
- D. Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815) en esta norma se plasma la prohibición tácita para que todo servidor público pueda ejercer presiones, amenazas u hostigamiento sexual contra servidores públicos y de esta forma pueda perturbar la dignidad de la persona.
- E. Ley N° 30057, más conocida como Ley SERVIR, que en su Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, Capítulo I: Faltas, Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario: *“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo*

proceso administrativo: (...) c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor”.

2.2.12 Legislación penal, civil y laboral del hostigamiento sexual laboral a nivel internacional

Si revisamos la documentación relacionada a los actos de hostigamiento sexual es posible apreciar diferentes conceptualizaciones acerca del hostigamiento y acoso sexual. Sin embargo, en otros países existe la definición de hostigamiento sexual en el centro laboral de manera concisa, de acuerdo a un tipo de legislación una legislación específica. Mientras que en algunos países, la conceptualización de hostigamiento y acoso sexual laboral está incorporado dentro de las normas relativas a los derechos humanos y fundamentales, aunque no esté notoriamente considerado como tal. Dentro de esta opción, la jurisprudencia y la doctrina, han servido como fuentes de consulta para poder definir la conceptualización de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Por último, es importante mencionar que estas normativas pueden tener efectos legales de tipo civil, laboral y penal.³

A continuación, se presentan algunos ejemplos.

2.2.12.1 Europa y resto del mundo

Francia, en este país se promulga la Ley N° 092/684 de fecha 22 de julio de 1992, esta norma hace clara referencia de las sanciones de tipo penal para casos de hostigamiento y acoso sexual en los centros laborales del país, así como

³ En el caso peruano, la regulación es laboral y civil, más no penal.

también, hace una modificación del código penal e introduce esta figura en las relaciones laborales como una forma de protección del trabajador, que es la víctima Francia es uno de los países pioneros dentro del continente europeo (en conjunto con España, Alemania, Austria, Suiza, Suecia e Italia) en implementar este tipo de legislación.

De otro lado, podemos encontrar en el Código Penal francés sanciones que privan de la libertad y multas a la persona que hostigue y acose a otra, a cambio de obtener favores de tipo sexual. Para complementar estas definiciones, de promulgaron diversas normas que complementan la Ley N° 092/684 de fecha 22 de julio de 1992, el objetivo de estas normas es conceptualizar otras formas de conductas sexistas para dar una connotación más amplia a cerca del hostigamiento y acoso en el espectro laboral que afecte la dignidad del trabajado y genere un ambiente hostil y degradante para la víctima.

A. España, en este país, podemos encontrar en la normativa laboral. A continuación presentamos la norma de referencia a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado el de 24 de marzo de 1995, que en la segunda sección dice textualmente: *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”*. Por su parte, el art. 50.1.c.1. señala que *“serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario”*.

Otra de las normas que es necesario mencionar es la Ley de Delitos contra la Administración Pública que establece sanciones punitivas y multas para los agentes que la hayan transgredido, asimismo, menciona también que, de tratarse de servidor público, la sanción que se le aplica es el doble. No descartando la inhabilitación para ejercer el servicio público por un tiempo que oscila de los 6 hasta los 12 años. Como podemos ver, el hostigamiento y acoso sexual está consagrado tanto en la legislación civil, laboral y penal

B. Austria, en este país se estipula el hostigamiento y acoso sexual como un delito pasible de ser sancionado en la legislación laboral como penal, sin embargo tenemos distintas interpretaciones. El hostigamiento y acoso sexual está regulado en la normativa austriaca de Igualdad de Trato y lo conceptualiza como un comportamiento tendiente a lesionar la dignidad de las personas,

Asimismo genera un ambiente laboral humillante y hostil para la víctima, de igual forma, afecta a la persona que resiste estas acciones perjudicando en aspectos como ascensos, remuneración, entrenamiento laboral, trato con el superior o los demás compañeros de trabajo, bajo rendimiento laboral, o en las múltiples acciones dentro del contexto laboral.

C. Rumania, en este país, el hostigamiento y acoso sexual está conceptualizado por el art. 4 de la ley N° 0202-2002, como un comportamiento no deseado de naturaleza sexual, el cual se puede

manifestar de manera física o verbal causando una lesión o daño para la dignidad de la persona y tiene como resultado, la creación de un ambiente hostil y humillante para la víctima.

De acuerdo a la conceptualización otorgada por la normativa de Rumanía, el hostigamiento y acoso puede manifestarse en gestos, tocamientos y lenguaje que tenga una connotación de tipo, así como también la exigencia para tener relaciones sexuales a cambio de promesas, llegando a amenazar a la víctima como una de las formas más graves de hostigamiento y acoso

En el Código Penal es tipificado como delito cuando el hostigamiento y acoso se consuma por amenaza con la finalidad de obtener a cambio, favores de tipo sexual, cometido por una persona aprovecha el poder que le otorga su autoridad que ejerce por el cargo que ostenta en el centro laboral.

D. Lituania en este país, se incorpora la conceptualización de hostigamiento y acoso sexual en el año 1998. Según el derecho en Lituania la normativa lo definió como un comportamiento ofensivo de tipo sexual, el cual se puede manifestar de manera física o verbal causando una lesión o daño para la dignidad de la persona y tiene como resultado, la creación de un ambiente hostil y humillante para la víctima.

Luego de algunos años, la Directiva de la UE 2002-73-EEC sobre trato igualitario entre varón y mujer, publicado el año 2005

establece asimismo que el trato denigrante hacia la víctima genera un ambiente laboral humillante y hostil para la víctima, de igual forma, afecta a la persona que resiste estas acciones perjudicando en aspectos como ascensos, remuneración, bajo rendimiento laboral producto del estrés.

E. Italia, en este país, se promulgó el Decreto Legislativo N° 198 rubricado el 11 de abril de 2006 denominado Código de Igualdad de Oportunidades, el cual vincula toda la normativa relacionada con la promoción de igualdad de trato y de oportunidades en búsqueda de prevenir contra la discriminación entre el varón y la mujer.

Esta norma, en el artículo 26, conceptualiza el hostigamiento y acoso sexual como una conducta discriminadora y es tipificado como delito cuando este comportamiento se consuma por amenaza con la finalidad de obtener, favores de tipo sexual, cometido cuando una persona aprovecha el poder que le otorga su autoridad que ejerce por el cargo que ostenta en el centro laboral.

2.2.12.2 América Latina

A. Uruguay, en este país se promulgó la ley No. 18561 firmada el 11 de setiembre de 2009 la cual el acoso sexual de la siguiente forma: “*Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido, cuyo rechazo le produzca o amenace*”

con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe". Finalmente, precisa la norma que no se hace distinción si el agente ha cometido el delito por primera vez, en este sentido es conveniente advertir que un único hecho de acoso sexual, constituye una acción grave, pasible de ser sancionado.

B. República Dominicana, en este país encontramos la Ley sobre Violencia Intrafamiliar que en el artículo 333, conceptualiza el acoso sexual, de la siguiente forma: *“constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abuse de la autoridad que le confieren sus funciones”*.

C. Colombia, en este país, el hostigamiento y acoso sexual sólo está normado literalmente en el Código Penal, publicado el 4 de diciembre de 2008, que lo define como un comportamiento ofensivo de tipo sexual, el cual se puede manifestar de manera física o verbal causando una lesión o daño para la dignidad de la persona y tiene como resultado, la generación de un ambiente hostil y humillante para la víctima

D. Argentina, En este país no se ha legislado todavía de manera específica el hostigamiento sexual como una forma de violencia en el centro laboral. La ley N° 26.485 de protección integral de las mujeres,

tiene por objetivo prevenir y sancionar los actos de violencia contra la mujer en cualquiera de los ámbitos donde desarrolle su vida personal.

Esta ley conceptualiza la violencia sexual como cualquier acción que tenga por objetivo vulnerar la capacidad de la mujer para poder tomar una decisión respecto a su vida sexual a través de amenazas, coacción o la intimidación, la cual incluye el ámbito del matrimonio u otro ámbito en que pueda desarrollar sus relaciones interpersonales.

E. Brasil. En este país, el código penal incluye la conceptualización de hostigamiento y acoso sexual como una conducta de tipo discriminadora y es tipificado como delito cuando este comportamiento se consuma cuando se comprueba de manera fehaciente la amenaza, con la finalidad de obtener favores de tipo sexual, cometido cuando una persona que aprovecha el poder que le otorga su autoridad que ejerce por el puesto que ocupa en el centro laboral o de la influencia relacionada al ejercicio de su cargo.

Asimismo, la normativa brasilera, advierte en el art. 216-A que la sanción que recae sobre aquella persona que ha cometido este delito es de un mes hasta dos años de cárcel.

F. Ecuador. En este país, el Código Penal nos muestra la evidencia sobre el delito de hostigamiento y acoso sexual solamente en uno de sus artículos, más precisamente en el artículo 511 que sanciona este

delito como como se detalla a continuación: quien requiriera favores de tipo sexual para un tercero o para sí mismo, valiéndose de una situación de predominio docente, laboral, religiosa, entre otras, con la finalidad de para sí o para un tercero, así como también la exigencia para tener relaciones sexuales a cambio de promesas, llegando a amenazar a la víctima como una de las formas más graves de hostigamiento y acoso

Asimismo, la normativa ecuatoriana, advierte en el mismo cuerpo normativo que la sanción que recae sobre aquella persona que ha cometido este delito será de seis meses hasta dos años de prisión efectiva.

2.3 Marco conceptual

A. Acoso sexual

El acoso sexual se define como todo comportamiento insensato y agresivo para la persona que es víctima de la misma. Todo comportamiento que compruebe explícitamente la afectación fehaciente de los derechos fundamentales de otra persona en materia de empleo, remuneraciones, productividad laboral y formación profesional; que tenga por objeto generar un ambiente laboral hostil y humillante para la víctima.

B. Machismo

El machismo se define como una ideología que abarca la totalidad de conductas, comportamientos, corrientes y tendencias que tiene como propósito principal, fomentar la negación de la mujer dentro del contexto y el entorno sociocultural.

C. Abuso sexual

El abuso sexual se define a la actividad sexual llevada a cabo entre dos o más personas sin la conformidad o aprobación de una de ellas. Entre las formas de abuso sexual, puede desarrollarse entre personas adultas, de una persona adulta a un menor de edad y finalmente entre menores de edad.

D. Hostigamiento laboral

El hostigamiento laboral se define a aquella situación en que una persona o un conjunto de personas Son aquellas situaciones en las que una persona o un grupo personas practican conductas cuya característica principal es el uso de la violencia verbal y no verbal contra otra persona en el mismo ambiente de trabajo.

E. Obscenidad

Es todo aquello que ofende al pudor, especialmente en lo relativo al sexo. Lo obsceno puede manifestarse a través de palabras, acciones o imágenes, que por su mensaje carente de pudor resultan ser

ofensivas a la moralidad sexual que prevalece en el contexto en el cual las mismas se registran.

F. Gobierno regional

Los gobiernos regionales (GORE) del Perú son las instituciones públicas encargadas de la administración superior en cada una de las regiones y departamentos. Son consideradas personas jurídicas de derecho público, para ello, gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos relacionados a su competencia. Los gobiernos regionales del Perú se componen de dos órganos: un consejo regional y un Gobernador Regional (hasta antes del año 2015 se usó el término Presidente Regional).

CAPÍTULO III

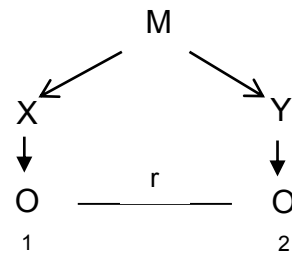
MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional. Pues se describirá las manifestaciones de ambas variables en la población de estudio y además se establece en qué medida el machismo se relaciona con el acoso sexual en las instituciones públicas de Tacna. Por la naturaleza de los datos es un estudio de nivel cualitativo y cuantitativo. Los métodos usados en la presente investigación es deductivo-inductivo.

3.2 Diseño de investigación

Es descriptivo, transeccional, ya que tiene como finalidad determinar la influencia que existiría entre las variables de estudio. Las investigaciones transeccionales se definen como diseños que recogen la información en un sólo tiempo, en un momento singular. Su meta es interpretar las variables intervinientes y analizar como incide una variable sobre otra.



M: Muestra 1 (Un sólo grupo de estudio)

X: Variable 1= Machismo

O₁: Observaciones en X: Resultado de medición

Y: Variable 2: Acoso sexual

O₂: Observaciones en Y: Resultado de medición

r: Relación o asociación

3.3 Población y muestra

3.3.1 Descripción de la población

Participa el personal del Gobierno Regional de Tacna, tanto en su sede central como en sus dependencias (Direcciones regionales).

CUADRO N° 1: Cantidad de plazas indeterminado por niveles y cargos del
Gobierno Regional de Tacna

| Gobierno Regional de Tacna (PAP) | Total |
|--|--------------|
| F-1 | 6 |
| Especialista administrativo I | 3 |
| Planificador IV | 3 |
| F-2 | 20 |
| Asistente en servicios de infraestructura II | 2 |
| Especialista administrativo II | 2 |
| Ingeniero IV | 3 |
| Supervisor de programa sectorial | 3 |
| Supervisor de programa sectorial I | 10 |
| F-3 | 16 |
| Director de sistema administrativo I | 9 |
| Director programa sectorial I | 7 |
| F-4 | 15 |
| Director de sistema administrativo II | 11 |
| Director programa sectorial II | 4 |
| F-5 | 9 |
| Director de sistema administrativo III | 5 |
| Director programa sectorial III | 4 |
| F-6 | 2 |
| Director de sistema administrativo IV | 1 |
| Vicepresidente regional | 1 |
| F-7 | 1 |
| Presidente regional | 1 |
| Spa | 5 |
| Economista IV | 3 |
| Especialista en racionalización IV | 2 |
| Spc | 3 |
| Especialista administrativo II | 1 |
| Ingeniero II | 2 |
| Spe | 20 |
| Asistente administrativo II | 6 |
| Asistente en servicios de infraestructura II | 3 |
| Asistente en servicios de transporte II | 3 |
| Asistente en servicios económico financiero II | 3 |
| Secretaria V | 5 |
| Sta | 55 |
| Auditor II | 4 |
| Cajero II | 4 |
| Chofer III | 5 |
| Operador equipo pesado I | 6 |
| Programador sistema PAD II | 3 |
| Secretaria V | 5 |
| Técnico administrativo III | 10 |

| | |
|-------------------------------|------------|
| Técnico archivo III | 3 |
| Técnico en finanzas II | 3 |
| Técnico en ingeniería II | 4 |
| Técnico en potencial humano I | 3 |
| Técnico en seguridad II | 5 |
| Stb | 5 |
| Mecánico II | 2 |
| Secretaria V | 2 |
| Técnico administrativo II | 1 |
| Stc | 19 |
| Chofer III | 4 |
| Operador equipo pesado I | 5 |
| Programador sistema PAD II | 4 |
| Secretaria V | 6 |
| Total plazas | 176 |

En este caso hemos encontrado 106 varones y 48 mujeres lo cual hace una población de 176 personas.

3.3.2 Tamaño de la muestra

La muestra se calculó usando el siguiente procedimiento:

| | |
|--|--|
| $n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{N(e^2) + Z^2(p)(q)}$ | |
| <p>Donde: N = Universo e = error de estimación. n = tamaño de la muestra p = 0.50 q = 0.50 z = 1.96</p> | <p><i>Hallamos</i> → <i>n</i> → <i>para</i>.95%</p> $n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{N(e^2) + Z^2(p)(q)}$ $n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(176)}{176(0.05^2) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 121$ |

El tamaño muestral se determinó por muestreo probabilístico, y fue de 121 trabajadores. Se consideró 95% de confiabilidad y 5% de margen de error. El cálculo se realizó aplicando la tabla de apoyo al cálculo del tamaño de una

muestra por niveles de confianza (Rodríguez, 2010), que corresponde a la población finita, donde: $Z = 1.96$ para el 95% de confianza, $e=0,05$.

Rodríguez (2010) expresa sobre el grado de error máximo aceptable en los resultados de la investigación: “Éste puede ser hasta del 10%; ya que variaciones superiores al 10% reducen la validez de la información”.

Siendo el tamaño de la muestra 121 trabajadores, resulta que de esta cifra, 73 fueron mujeres y 48 varones. Por ello, se aplicaron los dos instrumentos de recolección de datos a estas dos muestras diferentes.

| <i>Población y Muestra en el gobierno regional de Tacna</i> | | |
|--|----------------|------------|
| Población | Varones | 106 |
| Total= 176 | Mujeres | 70 |
| Muestra | Varones | 73 |
| Total= 121 | Mujeres | 48 |
| Fuente: Elaboración propia | | |

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas elegidas para recoger la información fueron:

- a. Escala de doble moral (machismo). Aplicada a los varones de la Institución.
- b. Encuesta anónima de acoso sexual. Sólo se aplica a las mujeres de la institución.

A. Escala de Doble Moral (Machismo).

Está formada por 10 ítems que se contestan en escala tipo Likert de 5 puntos desde 1 (totalmente de acuerdo) hasta 5 (totalmente en desacuerdo). El ítem 8 invierte la puntuación (“Es aceptable que una mujer tenga sus condones”). Permite evaluar la doble moral en el área de la sexualidad.

Confiabilidad

Caron et al. (1993) informaron de una consistencia interna de 0,72 para el total de la escala, medida con alfa de Cronbach en una muestra de estudiantes de ambos sexos (N= 333). Sierra, Rojas, Ortega y Ortiz (2007) encontraron un alfa de Cronbach de 0,76 en la muestra de varones; mientras que en la de mujeres alcanzó un valor de 0,70. En la primera muestra, la respuesta media a los ítems osciló entre 3,60 (ítem 1) y 4,54 (ítem 5); las desviaciones típicas están próximas o superan la unidad, oscilando entre 0,88 (ítem 5) y 1,37 (ítem 6).

Baremo: Rangos para la Escala de Doble Moral (Machismo)

Para el caso de la variable Machismo se encuentra el valor menor, valor mayor y luego el rango.

Valor mayor = 45

Valor menor = 18

$$\text{Rango (R)} = 45 - 18 = 27$$

Para el tamaño de clase se puede usar el método de Stugers mejorado:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3.3 \log (n) \\ &= 1 + 3.3 \log (73) \\ &= 1 + 3.3 (1.86) \\ &= 8 \end{aligned}$$

Para datos mayores a 30 se aplica el factor de corrección; es decir se multiplica por 0.5

Entonces se tiene $8 \cdot (0.5) = 4$, que sería la cantidad de intervalos (k = 4).

Para hallar la amplitud de las clases se reemplaza valores en la formula siguiente:

$$C = R/K$$

$$C = 27/4 = 7$$

Para la elaboración de los intervalos se procede así: [menor valor = 18 - 18+7= 25]

Rangos:

$$18 - 25 = \text{Bajo}$$

$$26 - 32 = \text{Regular}$$

$$33 - 39 = \text{Alto}$$

$$40 - 45 = \text{Muy alto}$$

B. Encuesta anónima de acoso sexual

La encuesta de acoso sexual está basada en un estudio que se realizó en España el año 2000 en el contexto del esquema municipal DAPHNE, iniciado por la Secretaría General de la Comisión Europea, el objetivo final consistió en fijar los procedimientos para hacer frente a la violencia contra la mujer en el continente europeo. Para el trabajo de campo, esto quiere decir, la ejecución y procesamiento de las 1.004 encuestas que forman parte del presente trabajo de investigación, se contó con la participación de una empresa experimentada en realizar encuestas sociológicas denominada INTERGALLUP, S.A, siendo Raquel García Yagüe la persona encomendada para dirigir y coordinar esta etapa del estudio.

La estructura del cuestionario presenta varios apartados con la finalidad de almacenar los datos relacionados a una amplia gama de características objetivas y subjetivas respecto a los trabajadores, así como también, del centro de trabajo donde realizan sus labores. Existe un apartado relativo a recoger información sobre los aspectos personales de los encuestados tales como nombre, sexo, edad, estado civil, entre otras. También tenemos las preguntas que están orientadas a recoger información de aspectos vinculados con la posición en la institución y con las características de las mismas. Por último, se plantean preguntas de opinión acerca del acoso.

La cartilla del cuestionario tiene la siguiente estructura:

- Características personales
- Situación de empleo
- Sexismo en las organizaciones
- Clima laboral
- Características del puesto
- Acoso sexual
- Percepción social del acoso

La encuesta consta de 20 ítems de alternativas dicotómicas y de alternativas variables.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Posterior a la aplicación de la Escala y de la Encuesta, los datos se tabularon en forma manual y la información se procesó utilizando el programa para cálculos EXCEL 2007 para Windows y el paquete estadístico SPSS V 21, con el propósito de obtener rápidamente los cuadros estadísticos, gráficos y estadísticos, listos para ser presentados y analizados.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Tabla 1

¿Cuál es su estado civil?

| Opciones | f | % |
|--------------------------------|----|-------|
| Soltera | 17 | 23,28 |
| Casada o conviviendo en pareja | 21 | 28,77 |
| Viuda | 6 | 8,22 |
| Separada o divorciada | 29 | 39,70 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

Se encontró que la mayoría de mujeres encuestadas son separadas o divorciadas (39,70%). Le siguen aquellas que son casadas o convivientes (28,77%). En tercer lugar, se ubican las mujeres solteras (23,28%). Las viudas, están representadas por un 8,22%. Respecto del estado civil de las mujeres que tienen más posibilidades de ser víctimas de violencia sexual en el centro laboral,

los resultados obtenidos no coinciden con los hallados por Mansilla Izquierdo (2014), quien encontró en una investigación realizada en España, que son las mujeres solteras las más propensas a sufrir acoso sexual laboral.

Tabla 2

¿De qué modalidad es su contrato o su régimen laboral?

| Opciones | f | % |
|--|----|-------|
| Funcionario o personal de confianza | 8 | 10,96 |
| Indefinido (Regímenes 728 ó 276) | 17 | 23,28 |
| Contrato Administrativo de Servicios – CAS | 33 | 45,21 |
| Contrato a plazo fijo (Ley 728) | 10 | 13,69 |
| Contrato por suplencia | 5 | 6,85 |
| Ns/Nr | 0 | 0,00 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación

A más precariedad contractual de la mujer, más aumenta su vulnerabilidad a ser víctima de acoso sexual laboral. En este sentido, no incide únicamente la contratación directa con la acosada, sino también la subcontratación a otras empresas. Es decir, muchas mujeres son sub contratadas para laboral en una empresa determinada, por ello subsiste su situación de vulnerabilidad ante el acoso sexual.

En la presente investigación se halló que el 45,21% de la muestra femenina lo constituyen personal con Contrato Administrativo de Servicios. Le siguen, aquellas trabajadoras con Contrato Indefinido (Regímenes 728 ó 276 (23,28%).

Las continuas referencias recogidas sobre este aspecto confirman que a la mayor precariedad laboral de las mujeres trabajadoras, más riesgos de ser víctimas

de acoso sexual de tipo laboral tienen. Por ello, es común oír referencias respecto a las amenazas que estarían recibiendo las acosadas, en el sentido de no renovarles su contrato si no acceden a las peticiones (propuestas) del acosador.

Tabla 3

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual?

| Opciones | f | % |
|-------------------|----|-------|
| Menos de 6 meses | 14 | 19,17 |
| De 7 a 11 meses | 26 | 35,62 |
| De 1 año a 2 años | 10 | 13,69 |
| De 3 a 4 años | 7 | 9,59 |
| De 5 a 6 años | 5 | 6,85 |
| De 7 a 10 años | 3 | 4,11 |
| Más de 10 años | 8 | 10,96 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

Se halló que el 35,62% de la muestra lleva trabajando en la institución pública en un lapso entre los 7 y 11 meses. En segundo lugar, un 19,17% viene trabajando menos de 6 meses.

Como es bien sabido, cuando las nuevas autoridades son elegidas por voto popular y asumen la dirección de los gobiernos regionales o municipales, entonces se contrata a nuevo personal que ha colaborado en las campañas políticas. De este modo se renueva el aparato público.

Tabla 4

Si tuviera que describir el ambiente de su lugar de trabajo, ¿cuál de los adjetivos que cito a continuación emplearía?

| Opciones | f | % |
|-----------------|-----------|-------------|
| Agradable | 9 | 12,33 |
| Hostil | 15 | 20,55 |
| Competitivo | 21 | 28,77 |
| Cooperativo | 8 | 10,96 |
| Frío | 13 | 17,81 |
| Otros | 5 | 6,85 |
| Ns/Nr | 2 | 2,74 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

Para el 28,77% de la muestra, el ambiente laboral o clima organizacional es competitivo; le sigue el 20,55% quienes lo califican como hostil. En tercer lugar, el 17,81% de la muestra califica el ambiente laboral con el adjetivo de frío. En cuarto lugar, el 12,33% de la muestra califica su ambiente laboral como agradable.

Al sumar, las respuestas: frío y hostil (17,81% y 20,55%) se obtiene la suma de 38,36%. Es decir, 1 de cada 3 trabajadores consideran que el clima o ambiente laboral es negativo para su desenvolvimiento laboral y profesional.

Por el contrario, al sumar las respuestas a los adjetivos: agradable (12,33%) y cooperativo (28,77%) se obtiene un total de 41,1%. Es decir, serían

más los trabajadores que tienen una percepción positiva de su clima laboral que quienes lo consideran negativo.

La bibliografía especializada refiere que en los ambientes laborales hostiles y competitivos, carentes de cooperación y apoyo, es donde más riesgos existen de que se presenten situaciones de hostigamiento sexual u otra forma de maltrato al trabajador.

Tabla 5

¿Siente usted que se valora su trabajo?

| Opciones | f | % |
|----------|----|-------|
| Si | 26 | 35,62 |
| No | 31 | 42,46 |
| Ns/Nr | 16 | 21,92 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

El 42,46% de la muestra siente que no se le valora en el trabajo, mientras que el 35,62% considera que sí es valorado en su trabajo. Al respecto, la valoración en el trabajo constituye un elemento sustancial en la autoestima laboral que todo profesional o trabajador necesita para elevar su competitividad y mejorar su desempeño, pues existe una relación directa entre valoración laboral y desempeño óptimo.

Tabla 6

¿Para acceder a su empleo actual, le pidieron que cumpliera alguna de las condiciones que enumero a continuación? (respuestas en porcentaje %)

| Condiciones | Sí | No | Ns/Nr | Total |
|---|----|----|-------|-------|
| Le pidieron que dijera si pensaba casarse o tener hijos | 29 | 62 | 9 | 100% |
| Le exigían buena presencia | 40 | 53 | 7 | 100% |
| Requerían disponibilidad completa de horario | 72 | 22 | 6 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

En las entrevistas de empleo, en algunos procesos de selección de personal (convocatorias a contratos) se lleva a cabo entrevistas de empleo donde se formulan una serie de preguntas con el objetivo de verificar las aptitudes y experiencias del postulante., Sin embargo, en algunos casos las entrevistas devienen en verdaderos maltratos al trabajador cuando se formulan preguntas que no guardan relación directa con el empleo.

En ese contexto, en algunos casos se formulan preguntas respecto a que si la postulante piensa casarse o tener hijos. Al respecto, el 29% de la muestra señaló que si le formularon dicha pregunta. Este tipo de pregunta puede ser considerada discriminatoria, pues el estado civil, salvo en contadas excepciones, no figura como requisito para acceder a un empleo en la administración pública. Por lo tanto, aproximadamente 1 de cada 3 trabajadoras fue tratada inadecuadamente en sus entrevistas para acceder a su empleo actual.

Al respecto, es conocido el hecho que la mayoría de las postulantes mienten en sus entrevistas para ocultar su estado civil, pues temen que su matrimonio puede ser un obstáculo para obtener su tan ansiado empleo. Por otro lado, la buena presencia también ha sido objeto de cuestionamiento cuando se incluye como requisitos exigidos para acceder a algún empleo, pues es legalmente discriminatoria.

En ese sentido, se halló que el 40% de la muestra señaló que, de modo indirecto (no explícito), se buscaba buena presencia entre las postulantes para el cargo, donde sí se observa una respuesta mayoritaria (72%) es a la respuesta sobre si para acceder al empleo se le preguntó si tenía disponibilidad completa de horario para el empleo. Al respecto, a pesar que este requisito o exigencia es ilegal, se sigue solicitando a los nuevos empleados, sobre todo los contratados (bajo la modalidad CAS) que dispongan de un mayor tiempo de permanencia en la institución; es decir, más de la 8 horas laborales reglamentarias. Incluso se le presiona indebidamente al equiparar una mayor tiempo de permanente (más de 8 horas) a la identidad y compromiso laboral. Todo lo cual constituye una forma de maltrato laboral.

Tabla 7

En su empleo actual, ¿realiza tareas que no están en relación con su actividad principal, como las que cito a continuación? Responda sólo si tiene jefe masculino directo (respuestas en porcentaje %)

| Condiciones | Sí | No | Ns/Nr | Total |
|---|----|----|-------|-------|
| Servir café o refrescos | 24 | 63 | 13 | 100% |
| Hacer recados personales para los superiores | 38 | 53 | 9 | 100% |
| Atender a los clientes/usuarios | 73 | 21 | 6 | 100% |
| Tomar actas en las reuniones | 42 | 53 | 5 | 100% |
| Acompaña a su jefe en actividades extra laborales | 40 | 44 | 16 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

En los ítems de la pregunta 7, se observan situaciones laborales y extra laborales que lamentablemente formarían parte de algunas “malas costumbres” institucionales. Como por ejemplo: servir café, hacer recados de asuntos extra laborales o acompañar al jefe a asuntos que no conciernen a las actividades propias del puesto.

En la investigación efectuada, se halló que un 24% de la muestra señaló que si se le había solicitado en alguna ocasión que sirviera café o algún tipo de bebidas a su jefe en situaciones laborales (reuniones, sesiones de trabajo, recepciones, etc.). Al respecto, se debe precisar que una buena parte de las trabajadoras de la administración pública consideran que servir café u otras bebidas es una forma de “colaborar” para que las actividades se desarrollen

eficazmente. Es decir, formaría parte de nuestra “cultura laboral” y no se considera necesariamente una expresión de maltrato o abuso laboral.

Por otro lado, el 38% de la muestra señaló que en algunas ocasiones se les pidió hacer recados para sus jefes (en asuntos no laborales), mientras que el 40% de la muestra señaló que en ocasiones ha acompañado a su jefe a actividades extra laborales.

Tabla 8

¿Se ha sentido alguna vez discriminada en el empleo por el hecho de ser mujer?

| Opciones | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí | 32 | 43,84 |
| No | 37 | 50,68 |
| Ns/Nr | 4 | 5,48 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

La discriminación de género aún es un problema pendiente de erradicación en las instituciones públicas. Al respecto debe recordarse que la Constitución Política del Estado Peruano a la letra dice: *“Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”* (Artículo 2, inciso 2). Sin embargo, también hay que reconocer que en las últimas dos décadas se ha avanzado positivamente en mejorar la equidad laboral.

Al respecto, el 43,84% de la muestra respondió que se ha sentido discriminada por razones de género. Debe tenerse presente que la legislación laboral contiene tres artículos importantes respecto de la prohibición legal de la discriminación, cualquiera sea su motivo:

- “Las propuestas de empleo no deberán tener requisitos discriminatorios”. Ley N° 27 270

- “La ley protege de los actos discriminatorios que pueda sufrir en el trabajo”. DS N° 003-97
- “Es nulo el despido que este motivado por razones discriminatorias”. DS N° 003-97

Debe tenerse presente la existencia de una ley expresa que condena cualquier forma de discriminación que vulnere el principio de igualdad ante la ley. Nos referimos a la ley N° 28983, “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones”. El artículo 1° de la referida ley dice: *“La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y varones el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”*.

Esta misma ley define la discriminación de género por cualquier forma de diferencia y segregación fundamentada en el sexo, cuya finalidad es la distinción, exclusión o restricción fundamentada en el sexo, que tenga por objeto dañar o quebrantar el goce de ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos, basados un horizonte de igualdad del varón y la mujer y los derechos humanos en la esfera social, política, educativa, económica, entre otras.

Tabla 9

Suponiendo que algún compañero de trabajo se sintiera atraída por usted y si la invitaría a salir, ¿Aceptaría usted?

| Opciones | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí | 28 | 34,66 |
| No | 42 | 61,23 |
| Ns/Nr | 3 | 4,11 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

La mayoría de las encuestadas (61,23%) respondió negativamente a la pregunta formulada en la encuesta. Mientras que el 34,66% respondió afirmativamente. Por lo tanto, la mayoría de las encuestadas prefieren no involucrarse en una relación afectiva (extra laboral) con algún compañero de trabajo.

Las razones para esta negativa son diversas: algunas personas opinan que es mejor mantener la autonomía en el ambiente laboral, sin relacionarse afectivamente con nadie: Algunas personas refieren que no involucrarse sentimentalmente con compañeros de trabajo evita “habladurías” y comentarios “mal intencionados”.

Tabla 10

Si respondió que No, ¿por cuál de los siguientes motivos? (puede responder varias opciones)

| Opciones | f | % |
|---|------------|-------------|
| Tengo pareja | 19 | 12,50 |
| No me gusta mezclar relaciones laborales y personales | 25 | 16,45 |
| Lo prohíben las normas de la institución | 12 | 7,89 |
| Por ética profesional | 10 | 6,58 |
| Por los rumores y la reputación | 28 | 18,42 |
| Por timidez | 19 | 12,50 |
| Otros | 20 | 13,16 |
| Ns/Nr | 19 | 12,50 |
| Total respuestas | 152 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

El 18,42% de la muestra prefiere no involucrarse en una relación afectiva para evitar los rumores y cuidar de este modo la propia reputación. El 16,45% prefiere no mezclar relaciones laborales y sentimentales. Otras mujeres encuestadas (12,50%) no se relacionan con alguien en el trabajo pues ya tienen pareja sentimental. También se halló que el 12,50% de la muestra se considera tímida. En conclusión, existen razones objetivas que las encuestadas refieren como respuesta a su negativa de tener relación afectiva en el ambiente laboral.

Tabla 11

¿En su centro de trabajo son muy frecuentes, algo frecuentes o nada frecuentes los comentarios y chistes de tipo sexual?

| Opciones | f | % |
|-----------------|-----------|-------------|
| Muy frecuentes | 33 | 45,21 |
| Algo frecuentes | 16 | 21,91 |
| Nada frecuentes | 19 | 26,03 |
| Ns/Nr | 5 | 6,85 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

Preocupa que el 45,21% de la muestra haya respondió que en su centro de trabajo se suscitan comentarios o chistes de índole sexual. Al respecto, la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, en su artículo 6, el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes: La utilización de términos de tipo sexual que puede darse de forma verbal o escrita, insinuaciones sexistas, proposiciones eróticas, gestos lujuriosos o exhibición por cualquier forma de imágenes de tipo erótico, que resulten inmorales, ofensivas, indecentes e indecentes para la persona que resulte ser la víctima. Es muy probable que si se aplica de modo estricto el inciso de este artículo se formularían muchas denuncias por hostigamiento sexual.

Tabla 12

¿Hay imágenes y/o carteles pornográficos en algún lugar de su centro de trabajo?

| Opciones | f | % |
|-----------------|-----------|-------------|
| Sí | 9 | 12,33 |
| No | 48 | 65,75 |
| Ns/Nr | 16 | 21,92 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

En este caso, también se aplica el inciso c) del artículo 6, de la ley N° 27942. Es decir, queda expresamente prohibido mostrar imágenes indecorosas en algún lugar del centro laboral.

Es conocido que los acosadores inician este proceso de modo sutil, como si se tratara de bromas subidas de tono, pero en el fondo, lo que se pretende es que sus víctimas, vaya mostrando tolerancia hacia los mensajes e imágenes de contenido sexual. Sin embargo, la ley es clara, si se muestran imágenes de contenido sexual ya se está acosando sexualmente a una compañera de trabajo.

Tabla 13

¿Ha presenciado alguna vez que se hayan hecho comentarios sugerentes y/o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de algunas de sus compañeras?

| Opciones | f | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Sí, con frecuencia | 37 | 50,68 |
| Sí, en algunas ocasiones | 13 | 17,81 |
| No, nunca | 9 | 12,33 |
| Ns/Nr | 14 | 19,18 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

El 50,68% de la muestra respondió que sí, con frecuencia han sido testigos de acotaciones desvergonzadas poco educados sobre el cuerpo y el atuendo de algunas de sus compañeras de trabajo. Por otro lado, el 17,81% de la muestra respondió que fue testigo de estos hechos en algunas ocasiones. Este porcentaje representa una realidad muy notoria y preocupante en nuestra región y en nuestras instituciones respecto de la presencia de formas de hostigamiento sexual que lamentablemente se han ido convirtiendo en prácticas habituales aceptadas por la mayoría de los trabajadores de ambos sexos.

Tabla 14

¿Podría decirme si ha experimentado en su empleo actual cada una de las situaciones que le leo a continuación? (respuestas en porcentaje %)

| Situaciones | Sí | No | Ns/Nr | Total |
|---|-----------|-----------|--------------|--------------|
| Ha sentido que algún compañero o jefe se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente | 53 | 31 | 16 | 100% |
| Se ha sentido presionada por alguien para mantener relaciones o salir juntos | 42 | 31 | 27 | 100% |
| Algún superior le ha insinuado que conseguiría alguna mejora laboral a cambio de favores de tipo sexual | 15 | 62 | 23 | 100% |
| Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros, clientes o jefes. | 51 | 30 | 19 | 100% |
| Ha sufrido algún asalto o agresión física por parte de alguien del trabajo | 13 | 76 | 11 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

El 53% de la muestra respondió que ha sentido que algún compañero o jefe se le había acercado demasiado, invadiendo de este modo su espacio físico, configurando así una expresión de acoso u hostigamiento sexual. Al respecto el inciso d) del artículo 6, de la ley N° 27942. Explica que los acercamientos, contactos corporales y otros comportamientos de naturaleza erótica que tengan por resultado ser agredida en la dignidad de la víctima. Es decir, el 53% de la muestra ha sido técnicamente víctima de hostigamiento sexual en el contexto laboral.

Por otro lado, el 51% Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros, clientes o jefes. Para este grupo de trabajadoras también se aplica el inciso d) del artículo 6 de la referida ley.

El 42% de la muestra señala que alguna vez “Se ha sentido presionada por alguien para mantener relaciones o salir juntos”. Para esta expresión de acoso, se aplicaría al inciso b) del artículo 6 de la Ley N° 2794, que nos refiere que: los actos amenazantes a través de los cuales se requiera de forma directa o indirecta un comportamiento no deseado por la otra persona y que atente su dignidad.

Por otra parte, el 15% de la muestra refiere que: “Algún superior le ha insinuado que conseguiría alguna mejora laboral a cambio de favores de tipo sexual”. En este caso se aplica el inciso a) del artículo 6 de la referida ley, que nos dice: que la proposición directa o indirecta a la víctima para obtener un trato beneficioso que permita mejorar su situación actual a cambio de acciones sexuales.

Tabla 15

¿Puede decirme quién es o era dicha persona?

| Opciones | f | % |
|-------------------------------|-----------|-------------|
| Un superior | 18 | 33,96 |
| Su jefe inmediato | 11 | 20,75 |
| Un compañero | 9 | 16,98 |
| Un subordinado | 2 | 3,77 |
| Un trabajador de otra empresa | 2 | 3,77 |
| Un cliente/usuario | 4 | 7,55 |
| Ns/Nr | 7 | 13,21 |
| Total | 53 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

El 33,96% de la muestra que afirma haber sido víctima de alguna manifestación de acoso u hostigamiento sexual, identifica a un superior (sin especificar) como su acosador sexual. Le sigue el jefe inmediato (20,75%), luego, un compañero de trabajo (16,98%).

Como puede observarse, la mayoría (54,71%) de la muestra que afirma haber sido víctima de acoso y hostigamiento sexual refiere que el acto ilícito vino “desde arriba”; es decir, desde los puestos altos en la jerarquía de la institución.

Tabla 16

Ante este problema, cuál de las siguientes acciones llevó usted a cabo: (Puede responder a más de una alternativa)

| Opciones | f | % |
|--|------------|-------------|
| Ignoró el comportamiento / no hizo nada | 18 | 13,95 |
| Evitó a la persona | 24 | 18,60 |
| Se enfrentó a la persona | 9 | 6,97 |
| Buscó el respaldo de sus compañeros/as | 16 | 12,40 |
| Se quejó a un jefe inmediato | 11 | 8,53 |
| Se quejó a una jefa superior | 7 | 5,42 |
| Acudió a la dirección o autoridad máxima | 2 | 1,55 |
| Acudió al sindicato | 9 | 6,97 |
| Acudió a una asociación de mujeres | 0 | 00 |
| Acudió a una comisaría | 0 | 00 |
| Solicitó cambio de puesto | 5 | 3,87 |
| Buscó cambiar de empleo | 26 | 20,15 |
| Puso una denuncia o demanda | 2 | 1,55 |
| Total | 129 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla N° 16 presenta una lista de acciones que llevó a cabo la trabajadora que se sintió afectada por el acto de acoso u hostigamiento sexual en el ambiente laboral. Es necesario destacar que la trabajadora afectada pudo haber realizado más de una acción luego del acto de acoso u hostigamiento que sufriera. En ese sentido, el 20,15% luego del acoso buscó cambiar de empleo; es decir, decidió trasladarse a trabajar a otra empresa o institución. Luego, se halló que el

18,60% decidió evitar a dicha persona (quien la acosaba). Es obvio que la víctima, en estos casos, cree que es mejor evitar encontrarse con esa persona en los ambientes de la institución. Pero medidas como éstas no son efectivas, pues crea la sensación de permanente persecución en la víctima, pues no puede dejar de pensar que en algún momento puede encontrarse con dicha persona (su acosador).

Por otro lado, el 13,95% de la muestra (víctimas de acoso) señaló que prefirió ignorar el comportamiento acosador. Esta acción puede ser afectiva en algunos casos, pero en otros casos, no es útil. Pues el acosador puede interpretar el silencio de su víctima como tolerancia hacia sus acciones, y de este modo el acoso puede continuar.

Al sumar las respuestas a las acciones que implicaron presentar una queja (8,53%, 1,55% y 5,42%), presentar la denuncia (1,55% y 6,97%), enfrentarse al acosador (6,97%), se obtiene un porcentaje total de: 30,99%. Es decir, 1 de cada 3 trabajadoras hace lo correcto cuando es víctima de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.

Tabla 17

¿Cuál de los siguientes trámites inició?

| Trámites | Si | No | Ns/Nr |
|---|----|----|-------|
| Denuncia ante el Juzgado o Comisaría (vía penal) | 0 | 0 | 0 |
| Demanda laboral ante el Juzgado laboral | 0 | 0 | 0 |
| Procedimiento administrativo (vía administrativa) | 2 | 0 | 0 |
| Proceso civil por daños y perjuicios (vía civil) | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

Se observa que las dos únicas víctimas que se animaron a denunciar ante las autoridades judiciales a su acosador, lo hicieron por la vía administrativa. El artículo 9.- denominado: De la Vía Judicial, que nos interpreta: la persona que resulte agredida puede requerir del juez competente, quien puede ordenar que el proceso judicial sea estrictamente de forma reservada. A pesar que este artículo permite presentar denuncia ante las autoridades judiciales, la mayoría de las víctimas prefieren no interponer denuncia judicial debido a varias razones: la profunda desconfianza hacia el Poder judicial, la creencia que la denuncia sólo traería pérdida de tiempo; por temor al escándalo público y a la creencia que el Poder Judicial no sancionará finalmente al acosador.

Tabla 18

¿Cuál ha sido el resultado de su demanda? (respuesta única)

| Opciones | f | % |
|----------------------------------|----------|-------------|
| La situación continuó o continúa | 0 | 0 |
| La situación empeoró | 0 | 0 |
| La persona dejó de molestarle | 2 | 100 |
| La persona fue sancionada | 0 | 0 |
| Otros (especificar) | 0 | 0 |
| Ns/Nr | 0 | 0 |
| Total | 2 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

Las dos únicas trabajadoras que acudieron a una instancia judicial a presentar su denuncia por acoso sexual refieren que la persona (acosador sexual) dejó de molestarla después de haber presentado su respectiva denuncia.

Tabla 19

¿Considera usted que ha sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez?

| Opciones | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí | 53 | 72,61 |
| No | 20 | 27,39 |
| Ns/Nr | 0 | 0,00 |
| Total | 73 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

El 72,61% de la muestra considera que alguna vez haya vivido alguna forma de acoso u hostigamiento sexual, mientras que el 27,39% señaló que nunca había sido objeto de alguna manifestación de acoso sexual. La cifra de 72,61% es una cifra porcentual muy alta, y ello se debería a la creciente capacidad de la mujer para hablar de un tema que hasta hace algunos años estaba “prohibido” por sus propias víctimas, puesto que prefería el silencio antes que la denuncia. La protección de la “buena reputación” era una de las razones para este silencio. Sin embargo, en los últimos años, y ante las conquistas legales de una mayor equidad y reconocimientos de los derechos constitucionales; cada vez más mujeres se animan a denunciar estos hechos.

Tabla 20

A continuación le presentamos algunas opiniones sobre el acoso sexual. Elija la frase que mejor representa su punto de vista sobre el acoso sexual colocando un aspa (X) en la columna respectiva (puede optar por más de una alternativa).

| Opciones | f | % |
|---|------------|-------------|
| Se trata de una discriminación sexual | 39 | 18,39 |
| Es un abuso de un superior | 52 | 24,53 |
| Es un arma que utilizan algunas mujeres para vengarse | 1 | 0,47 |
| Es una exageración de algunas mujeres que no entienden las bromas | 2 | 0,94 |
| Los que acosan son principalmente “viejos verdes” | 21 | 9,90 |
| Ocurre porque las mujeres no “los paran” a tiempo | 18 | 8,49 |
| Hablar tanto de ello echa a perder las relaciones entre varones y mujeres en el trabajo | 8 | 3,77 |
| Para demostrar que ha habido acoso debería bastar con la palabra de la mujer | 71 | 33,49 |
| Total | 212 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

Interpretación:

Se observa que el 24,53% de la muestra considera que el acoso y hostigamiento sexual es un abuso de un superior. Seguidamente, se halló que el 18,39% de la muestra señala que el hostigamiento sexual laboral es una manera de segregación sexual en contra de las mujeres, quienes son precisamente (casi) la totalidad de las víctimas.

Por otro lado, para el 33,49% de la muestra, la demostración judicial o administrativa del acoso sexual debería alcanzar con la palabra de la víctima. Sin embargo, es la probanza de la infracción (acoso sexual) el elemento fundamental en un proceso contencioso o judicial. Por ello, este porcentaje de trabajadoras encuestadas ignora el procedimiento judicial.

Pero, si la palabra de la mujer agraviada (acosada) no es suficiente y no se logró probar el ilícito, el acusado puede revertir el proceso y pasar de acusado a acusador. La misma ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, considera Disposiciones finales y complementarias. La Décima disposición complementaria se denomina: “La falsa queja”. Esta disposición implica lo siguiente: en el caso de que la demanda por hostigamiento o acoso sexual sea infundada por firme resolución y queda demostrada la mala fe de la persona que demandó. La otra parte tiene el derecho de interponer por la vía judicial las acciones que ameriten ser correspondientes. Si este fuera la situación, el supuesto acosado denunciante está en la obligación de pagar una indemnización que debe fijar el juez designado.

Tabla 21

Niveles de machismo en la población masculina

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 7 | 14,58 |
| Regular | 16 | 33,33 |
| Alto | 21 | 43,75 |
| Muy alto | 4 | 8,33 |
| Total | 48 | 100% |

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014. Elaboración propia.

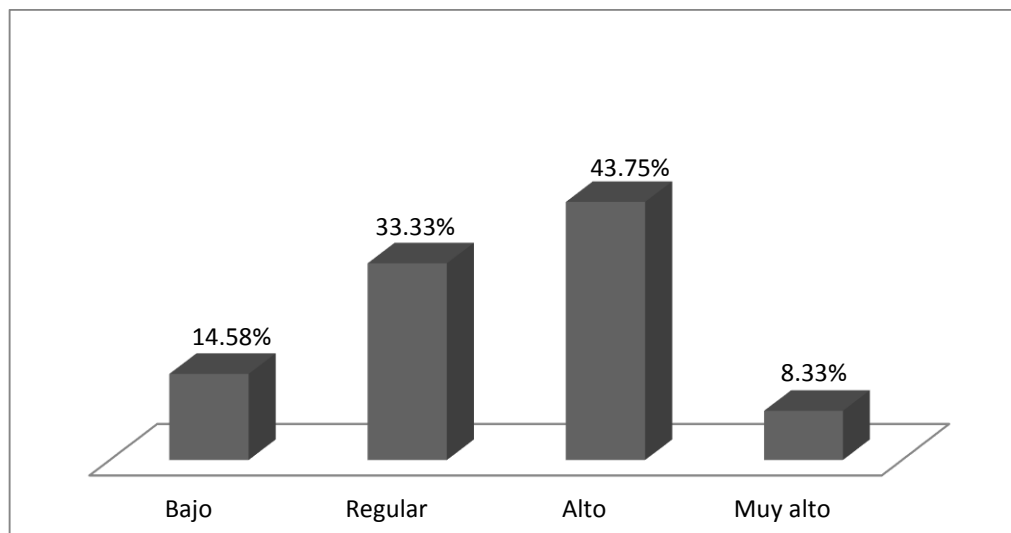


Figura 1. Niveles de machismo en la población masculina

Fuente: Investigación sobre el machismo y su influencia en el acoso sexual en las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, año 2014.

Elaboración propia.

Interpretación:

Al aplicar la Escala de doble moral (machismo) a la población masculina de la muestra se verifica que el 43,75% presenta un nivel Alto de machismo o doble moral. Le sigue, un 33,33% con nivel Regular. Seguidamente, el 14,58% de la muestra presenta un nivel Bajo de machismo. Finalmente, el 8,33% de la muestra se ubican en un nivel Muy alto.

Al sumar los porcentajes del nivel Alto y Muy alto se obtiene un cifra de 52,08%. Es decir, un poco más de la mitad de la muestra se ubica en niveles altos de machismo.

Debe recordarse que el machismo, lejos de constituir una prueba de que el varón es superior, por el contrario se representa como un indicio de inferioridad de los varones en relación a su propia masculinidad o a su capacidad de ser reconocidos por sus parejas. Algunos especialistas son de la opinión que el machismo es un medio defensivo que se activa de manera inconsciente ante la irrupción de la mujer dentro del contexto social.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Existe una relación directa entre machismo y acoso sexual: A mayor machismo mayor acoso sexual, a menor machismo menor acoso sexual en el gobierno regional de Tacna en el periodo 2014.

Comprobación de la hipótesis: No se ha aplicado procedimiento estadístico para determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis presentada. Sin embargo, se infiere que el machismo imperante en nuestra sociedad y en la mitad de la muestra estudiada en la presente investigación, guarda relación directa en la aparición del acoso sexual laboral. Asimismo, diversos autores han reafirmado la influencia del machismo sobre el acoso sexual en contra de las mujeres en general, y en particular, de las mujeres trabajadoras: Acosta (2008); Álvaro (2003), Carabí (2008), Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador, Jiménez (2007), entre otros.

4.2.2 Hipótesis específicas

A. Hipótesis:

Existe un nivel alto de machismo en los trabajadores de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.

Comprobación de la hipótesis:

El 52,08% de los trabajadores se ubican en niveles altos y muy altos de machismo. Se comprueba entonces la prevalencia de niveles altos de machismo en la muestra estudiada.

B. Hipótesis:

Existe un alto nivel de acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.

Comprobación de la hipótesis:

Se constató que el 72,61% de las trabajadoras de la muestra ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.

C. Hipótesis:

Existen manifestaciones de acoso sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna.

Comprobación de la hipótesis:

Se constató que las principales manifestaciones del acoso sexual laboral son:

Comentarios y/o chiste de contenido sexual.

- Imágenes y/o carteles (dibujos) de contenido pornográficos en algún lugar del centro de trabajo.

Comentarios sugerentes y/o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de mujeres trabajadoras.

D. Hipótesis:

Existen normas jurídicas de nivel internacional y nacional respecto a la sanción y prevención del acoso sexual en el trabajo.

Comprobación de la hipótesis:

El Perú ha suscrito diversos convenios y/o tratados con organismos internacionales y se ha comprometido en diversos Foros y Congresos a nivel internacional para la prevención y erradicación de toda forma de violencia contra la mujer en general, y específicamente del acoso sexual en todos los ámbitos (familiar, social y laboral). Los convenios y tratados internacionales firmados por el Perú tienen rango de ley, por ello, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, en el Perú existen diversas normas del ámbito civil y laboral que previene y sanciona el hostigamiento en el trabajo.

4.3 Discusión de resultados

En la presente investigación, se halló que el 43,75% de la muestra presenta nivel alto de actitudes machistas, mientras que el 8,33% se ubica en el nivel muy alto. Sumando ambos porcentajes, se obtiene un 52,08% que presenten niveles altos en actitudes machistas, según la encuesta aplicada.

El Perú se ha caracterizado históricamente por ser una sociedad profundamente machista, y aunque en las últimas décadas se han desarrollado cambios en el logro de una mayor equidad entre varones y mujeres, alcanzar la paridad en derechos aún sigue siendo una aspiración para el género femenino en el país. El machismo es aun endémico en zonas rurales del país y ha ido disminuyendo en zonas urbanas de la república.

El machismo no sólo se expresa por propia confesión o autodefinido por los varones. Existen, por el contrario, indicadores indirectos del machismo. La violencia contra la mujer por ejemplo, es un indicador del machismo imperante en la sociedad peruana. Las estadísticas de violencia conyugal sigue siendo desventajosas para la mujer, en una proporción aproximada de 9 a 1: es decir, por cada 9 mujeres que denuncia maltrato conyugal, sólo 1 de ellas es una denuncia de un varón por violencia conyugal. Es decir, es sumamente difícil encontrar a una mujer acusada de maltrato. Además de la violencia conyugal, el acoso sexual callejero, el acoso sexual laboral, mayor participación laboral (cuantitativa y cualitativamente) de los varones, empleos mejor remunerados de los varones, mayor participación de varones en algunos sectores o actividades laborales, deportivas, artísticas y políticas. Todo ello, no hace más que confirmar que en el Perú hay mucho por hacer para lograr una sociedad más igualitaria respecto del género.

Con respecto a la prevalencia de actitudes machistas en la muestra, Larranaga, Yubero y Yubero (2012) en su investigación: *Influencia del género y del sexo en las actitudes sexuales de estudiantes universitarios españoles*, hallaron que el 20,8% de los varones de la investigación mostraron su acuerdo con las creencias machistas, frente al 9,8% de las mujeres. Este porcentaje de varones autodefinidos como machistas, es inferior a los hallazgos presentados en la presente investigación. Estas diferencias pueden obedecer al hecho que España ha logrado (como miembro de la Unión Europea) una mayor equidad respecto del género de su población. En España, como en la mayoría de los países europeos, el machismo es casi inexistente y sólo existe un porcentaje minoritario de individuos

machistas, lo cual es reflejado por los medios de comunicación como algo anacrónico, propio de sociedades sub desarrolladas. Incluso, este porcentaje (20,8%) de la investigación de Larranaga, Yubero y Yubero (2012) es relativamente más alta que aquellas halladas en otros países de la Unión Europea.

Por otro lado, el mayor incremento de machismo en el Perú respecto de España, se podría explicar porque España tiene un desarrollo legislativo que penaliza el acoso sexual formal, debido, entre otras causas, a su pertenencia a la Unión Europea y a la acción de grupos feministas que hacen campañas más intensas y con mayor cobertura.

Sin embargo, en América Latina, en México, para ser más precisos, la investigadora Viramontes (2011) en su tesis titulada: *Machismo, relación con la identidad social masculina y ausencia paterna*, encontró que un 18 % de la muestra de los varones que fueron entrevistados se auto percibieron como machistas, en contraparte un 82 % que no se auto percibió como machista.

Al respecto, se puede afirmar que los hallazgos encontrados por nosotros supera con largueza a lo hallado tanto por las investigadoras españolas como por la investigadora mexicana. Estas diferencias a favor de la muestra tacneña puede deberse al instrumento utilizado o a la edad de la muestra. Pues, a mayor edad, mayor actitud machista. Esta aseveración se justifica por el hecho que los varones más jóvenes están más influenciados por una ideología más igualitaria, que las generaciones anteriores.

Aunque desde el punto de vista legal o jurídico el machismo no es objeto de punición, sigue siendo objeto de análisis jurídico pues en los procesos judiciales por violencia familiar, lesiones graves, acoso callejero, acoso sexual laboral, violación sexual, feminicidio, etc., el machismo aparece como una variable causal directa e indirecta, en algunos casos. Por ello, además de ser una categoría sociológica, el machismo también es considerado como una variable asociada a múltiples delitos y a comportamientos masculinos factibles de ser sancionados legalmente.

En relación al variable acoso sexual laboral, se halló que el 72,61% de las mujeres trabajadoras encuestadas de las Instituciones Públicas de Tacna consideró que habían sido objeto de acoso sexual laboral. Al respecto, la investigadora colombiana María Caballero (2003) señaló que: “la prevalencia del acoso sexual laboral es mayor en Colombia que en España”. Agrega esta autora que: “Al comparar la prevalencia de conductas de acoso sexual entre Colombia y España, se observa que en nuestro país es tres veces más alta”

Por su parte, la investigadora mexicana Goslinga (2009) refiere que: en México no hay cifras oficiales de la cantidad de personas que han sido o son víctimas de acoso sexual en el centro laboral. Sin embargo algunas instituciones especializadas consideran que más del 45% de las mujeres trabajadoras han sido perjudicadas. Por lo tanto, comparativamente las mujeres trabajadoras de la región Tacna registran un mayor porcentaje de acoso sexual laboral que sus pares mexicanas,

El español Fernando Mansilla (2014) llevó a cabo un estudio con empleados públicos de las Administraciones: Local, Autonómica y Estatal, a los cuales se les aplicaron el cuestionario de acoso sexual. En la investigación, realizada por Mansilla (2014) no se encontró diferencias significativas en el porcentaje de acosadas sexuales entre las distintas Administraciones: Local, Autonómica y Estatal. El 12 % de las trabajadoras fueron víctimas de acoso sexual. El autor agrega que: “Todas las trabajadoras que han sufrido acoso sexual han estado en tratamiento psicoterapéutico o farmacológico”.

Sobre este último aspecto, el tratamiento psicológico a las víctimas, se debe señalar que en la presente investigación llevada a cabo en la Región Tacna no se consideró el impacto (en aquellas que sí refirieron haberlo sufrido) y del abordaje terapéutico para mitigar estos efectos. Por ello, creemos que las consecuencias psicológicas en la salud en general de las víctimas de acoso sexual laboral podría ser una investigación necesaria a ejecutar posteriormente.

El acoso sexual laboral en la Región Tacna, específicamente en las instituciones públicas registran un porcentaje elevado, al compararlo con lo reportado en otras investigaciones. Al respecto es urgente que se plantee la necesidad de penalizar este forma de acoso, tal como se bien haciendo en Francia, España y Austria, Rumania, Lituania, Republica Dominicana, Colombia, Argentina., Brasil, Ecuador, entre otros países donde los derechos de las mujeres (especialmente) se respetan a cabalidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera:

Los resultados encontrados respecto de la incidencia del acoso sexual laboral (72,61%) en mujeres trabajadoras y de la prevalencia de actitudes machistas (masculinidad) es de 52%, en trabajadores varones de las Instituciones Públicas de Tacna permiten inferir que existe una relación directa entre el machismo y las conductas de acoso sexual laboral. Porque de la misma manera un 17.39% de mujeres señalan que nunca han sufrido acoso sexual, y un 48% de varones tienen un bajo y muy bajo niveles de machismo.

Esta influencia entre ambas variables ya ha sido planteada por autores como: Acosta (2008); Álvaro (2003), Carabí (2008), Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador, Jiménez (2007), entre otros.

Segunda:

Se halló que el 43,75% de los trabajadores de la muestra presenta un nivel Alto de machismo o doble moral. Asimismo, el 8,33% de la muestra se ubica en un nivel Muy alto. La sumatoria de ambos porcentajes da un total de 52,08%. Es decir, un poco más de la mitad de la muestra se ubica en niveles altos de machismo. Por otro lado, el 33,33% presenta un nivel Regular y, finalmente, el 14,58% de la muestra presenta un nivel bajo de machismo.

Tercera:

El 72,61% de las trabajadoras de la muestra considera que alguna vez ha sido víctima de alguna forma de acoso u hostigamiento sexual, mientras que el 27,39% señaló que nunca había sido objeto de alguna manifestación de acoso sexual.

Cuarta:

Son diversas las manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las instituciones Publica de Tacna. Entre estas manifestaciones se tienen las siguientes:

- Comentarios y/o chiste de contenido sexual: para el 45,21% esta conducta es muy frecuente, mientras que para el 21,91% es algo frecuente.
- Imágenes y/o carteles (dibujos) de contenido pornográficos en algún lugar del centro de trabajo. Para el 12,33% de la muestra existe esta expresión del acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.

- Comentarios indecentes y/o poco decentes sobre el cuerpo y el atuendo de algunas de sus compañeras. Para el 50,68% esta conducta se presenta con frecuencia, mientras que para el 17,81% se presenta en algunas ocasiones.
- El 53% de la muestra femenina ha sentido que algún compañero de trabajo se acercó demasiado e invadía su espacio físico.
- El 42% de la muestra se ha sentido presionada por alguien (en el trabajo) para mantener una relación o “salir juntos”.
- El 15% refiere que un superior le ha insinuado que conseguiría alguna mejora laboral a cambio de favores de tipo sexual.
- El 51% de la muestra afirma haber sufrido roces o tocamiento indeseados por parte de compañeros, clientes o jefes.

Quinta:

El Perú ha suscrito convenios y/o tratados a nivel internacional en asuntos relativos a la previsión, eliminación y castigo de toda forma de segregación y/o maltratos en contra de la mujer, y particularmente de mujer trabajadora. Algunos de ellos son: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Para); Convenio Número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW y su Protocolo Facultativo;

La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, celebrada en El Cairo y el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

Asimismo, en el Perú se promulgó la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento DS N° 010-2003-MINDES. Esta ley se complementa con la Ley N° 29430 del 08 de noviembre de 2009, que hace precisiones sobre el hostigamiento sexual. Otros instrumentos jurídicos peruanos son: Artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR LPCL (Texto Único Ordenado. Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral - LPCL). En la Ley General de Salud, N°26842. Asimismo, el Decreto Supremo N°. 009-2005-TR, “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”. La Ley N° 29497, llamada Nueva ley procesal del trabajo, en su artículo 2. Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815) y Ley N° 30057, más conocida como Ley SERVIR, entre otros.

5.2 Recomendaciones

Primera:

Las mujeres trabajadoras que consideran que vienen siendo objeto de alguna forma de acoso u hostigamiento sexual, deben indagar si actualmente hay mecanismo de solución de problemas de modo informal dentro del centro de trabajo.

De corresponder, debe iniciar los trámites. De no corresponder, debería ponerlo por escrito, en conocimiento del sindicato y de la Gerencia o de la Dirección General. La víctima debe describir punto por punto como concurrieron los hechos (fechas, frases, tocamientos, actitudes, etc.). En primer lugar, la víctima no debería informar sobre hechos en las que no exista un medio probatorio que las corrobore. Si este fuese el caso, es muy probable que el hostigamiento cese y no sea necesario recurrir a la vía judicial.

Segunda:

Las trabajadoras afectadas deben saber que pueden solicitar baja por incapacidad temporal por motivo depresivo –considerado como accidente laboral–. En caso de que exista afectación en el rendimiento laboral y no pueda ser ejercido en condiciones óptimas a causa de la ansiedad, nerviosismo, estrés, entre otras, las afectadas deberían solicitar un certificado médico y el descanso respectivo para que conste en el expediente.

Tercera:

Las agraviadas deben consultar a asesoría Jurídica del sindicato o particulares con experiencias en los procesos de acoso sexual u hostigamiento laboral, quienes determinarán las acciones judiciales que se debe realizar en función de la situación particular.

Debe tenerse presente que en materia de denuncias por acoso sexual u hostigamiento laboral (mobbing) los jueces laborales son más receptivos en este ámbito que los civiles. La ventaja en acudir a un juez laboral para presentar una demanda por acoso sexual laboral se basa en que el proceso es más ágil y, además, existe inversión de la carga de la prueba.

Cuarta:

Uno de los factores que impulsan e incentivan la ejecución del hostigamiento y acoso sexual laboral, es el factor patriarcal en la que se desenvuelve nuestra sociedad, esto favorece la consolidación del machismo (masculinidad) como la suprema expresión discriminatoria fundamentada en el sexo y género.

Es por este motivo, que una solución plena a este problema social debe ser la transformación de esos patrones, comprendido como un proceso que genere conciencia sobre los comportamientos que detienen el desarrollo social. Por consiguiente, invertir en educación permitirá una mejora sustancial en la sociedad peruana.

Quinta:

En necesario instar a los funcionarios de alta gerencia a demostrar responsabilidad en la eliminación del hostigamiento y acoso sexual en el centro laboral, protegiendo el derecho de la igualdad de los trabajadores, declarando que no serán permitidas ni se tolerarán las conductas de acoso sexual e incentivando el derecho a presentar una queja cuando concurren los hechos.

La Dirección y/o Gerencia deben explicar lo que se entiende por conducta inadecuada y se emplazará a la alta gerencia a ejecutar un programa institucional contra el acoso sexual, como parte de las políticas institucionales. Además, deben brindar a todos los trabajadores información donde se explique el procedimiento que debe ser ejecutado por las víctimas de acoso, asegurando su integridad física y psicológica.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, P. (2008). *Comprensión de Masculinidad y Femenidad de los jóvenes hombres y mujeres y su influencia en las relaciones de sexualidad*. Proyecto de Graduación Previo la obtención de Título en Trabajo Social, UTA, Ambato. Ecuador.
- ÁLVARO, J.L. (2003). *Fundamentos sociales del comportamiento humano*. Barcelona: Editorial UOC.
- ALARCÓN, D.C. (2013). *El machismo y el maltrato intrafamiliar de los colaboradores de la procesadora nacional de alimentos C.A. Pronaca, Quevedo en el año 2011*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Carrera de Trabajo Social. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5394/1/TS-2013-Alarc%C3%B3n%20Diana.pdf>
- CABALLERO, M.C. (2003). *El acoso sexual en el medio laboral y académico*. Bienestar Universitario, Universidad Industrial de Santander. Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1539/22/21CAPI20.pdf>
- CALLE, M., GONZÁLEZ, C. y NÚÑEZ, J.A. (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Editorial Largo Caballero.
- CARABÍ, Á. (2008). *Masculinidad en Debate*. Barcelona: Editorial Icaria,
- COMISIÓN EUROPEA (1993). *Cómo combatir el acoso sexual en el trabajo. Guía para aplicar el código de conducta de la Comisión Europea*. Luxemburgo.

COLQUE, V. (2000). *Metodología de la investigación. Guía para su elaboración*. Arequipa: Universidad Católica Santa María. Recuperado de: http://www.geomundos.com/sociedad/andrey05/la-familia-en-el-pensamiento-sociologico-del-siglo-xix-y-xx_doc_8798.html

CONGRESO. XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago de Chile, Septiembre 2012. *Cuestionario sobre el tema II: Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo*. Co-relatores generales Sergio Gamonal y José Luis Ugarte. Acoso sexual. Recuperado de: <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/AcosoSexual-GarmonalandUgarte.pdf>

DE VICENTE, P. (1996). *El derecho a la protección de la salud del trabajador: la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo*. VII Congreso Nacional de Derecho del trabajo y de la seguridad social. Valladolid, Mayo 1996.

DEL REY GUANTER, S. (1993). *Acoso sexual y relación laboral. Relaciones laborales*. Tomo primero. pp. 228-268. Madrid.

EAGLETON, B. (1991). *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Icaria.

FERNÁNDEZ-MONTALVO, J. y ECHEBURRUA, E. (1997). Variables psicopatológicas y distorsiones cognitivas de los maltratadores en el hogar: un análisis descriptivo. *Revista Análisis y Modificación de Conducta*. Año 1997. 23- 88. pp. 151-178

- FRÍAS, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. *Revista Mexicana de Sociología* 73, núm. 2 (abril-junio, 2011): 329-365. México, D.F. ISSN: 0188-2503/11/07302-05.
- GALVIS, L. (2011). *Comprensión de los Derechos Humanos*. Corporación de Estudios y Publicaciones, Ecuador.
- GOBIERNO DE PERÚ (2003). LEY N° 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- GOBIERNO DE PERÚ (2003). Reglamento de la Ley N°27942. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Decreto supremo N° 010-2003-MIMDES.
- GOMILA, F. (2000). Los límites del despido por acoso sexual. Editorial. *Revista Social Mes a Mes*, n° 58. Diciembre 2000.
- GONZÁLEZ, G. (1993). Políticas públicas y hostigamiento sexual. *Nueva Sociedad*. 123: 104-113.
- GOSLINGA, L. (2009). *Hostigamiento y Acoso Sexual*. Comité de Publicaciones y Promoción Educativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México.
- GUIL, A. (Universidad de Sevilla). *Introducción a los principios sistémicos de comunicación en su aplicación a la organización educativa*. Recuperado de: http://www.ieev.uma.es/edutec97/edu97_c5/2-5-01.htm

INSTITUTO NACIONAL DE CENSOS DE ECUADOR - INEC (2001). *GUÍA Básica del machismo y el maltrato en el Ecuador*. Quito: Estadísticas INEC

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2004). *Las mexicanas y el trabajo. III: Hostigamiento sexual*. México DF: Inmujeres.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1999). *Acoso Sexual en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Reino de España. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf

JIMÉNEZ, L. (2007). *Reflexiones de Masculinidad y Empleo*. Ciudad de México: Editorial ORIN

KURCZYN, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.

LARRANAGA, E.; YUBERO, S. e YUBERO, M. (2012). Influencia del género y del sexo en las actitudes sexuales de estudiantes universitarios españoles. *Summa psicol. UST* (En línea) [online]. 2012, vol.9, n.2 [citado 2015-10-31], pp. 5-13. Recuperado de:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448X2012000200001&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 0719-448x.

LIMONE, F. (2009). *Una aproximación teórica a la comprensión del machismo*. Recuperado de: <http://www.sexoygenero.org/malagamachismo.htm>

- LUGO, C. (1985). Machismo y violencia *Nueva sociedad*, Nº. 78 julio- agosto 1985, pp. 40-47
- LUSADA, J. (2000). El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional. Madrid: *Revista de Relaciones laborales* 1/2000
- MANSILLA, F. (2014). Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. *Medicina. Seguridad en el trabajo* [online]. 2014, vol.60, n.235 [citado 2015-10-18], pp. 335-343. Recuperado de:
<http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000200006&lng=es&nrm=iso>.ISSN0465-546X.
<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000200006>.
- MEJÍAS, A.M. (2001). *El acoso sexual en el trabajo: Análisis y propuestas para su prevención*. UGT-Mujer. P.V. Unión General de Trabajadores del País Valenciano. Valencia-España.
- MENDIETA, P. (2001). *Conceptualización del desarrollo y la atención temprana desde las diferentes escuelas psicológicas*. XI Reunión Interdisciplinar sobre Poblaciones de Alto Riesgo de Deficiencias. Recuperado de:
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/marco_sistemico_interaccional_o_comunicacional.pdf
- MORALES, P. (1984). *Medición de actitudes en psicología y educación*. San Sebastián: Tártalo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. (1995). *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. Madrid: INSHT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1991). *Convenio 169-OIT. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
Recuperado de:
http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/convenio_169_07.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (2013). *Estudio regional sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad*. Recuperado de:
http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang-es/index.htm

RODRÍGUEZ, M. y SEOANE, J. (Eds.), *Creencias, actitudes y valores. Tratado de psicología general* (pp. 199-314). Madrid: Alhambra.

RODRÍGUEZ, S. (2010). *Determinación del tamaño de una muestra archivística*. Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía. Seminario e automatización de archivos. 10 abril de 2010. Docente de la Línea de Automatización en Cómputo Académico ENBA, México. Recuperado de:
<http://es.calameo.com/read/00257993899e3334782ea>

ROJAS, J. (2013). *Políticas de prevención contra el delito de acoso sexual en Ecuador*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Católica de Loja. Área socio humanística. Loja - Ecuador.

RUBENSTEIN, M. (1988). *The dignity of women at work: a report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Edición Paralelo.

SIERRA, J.C. DELGADO-DOMINGUEZ, C.J. y GUTIERREZ-QUINTANILLA, J.R. Escala de actitud favorable hacia la violación: primeras evidencias acerca de su fiabilidad y validez en muestras salvadoreñas. *Univ. Psychol.* [online]. dez. 2007, vol.6, nº.3, pp. 359-548. Recuperado de: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300006&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1657-9267

SIERRA, J.C.; ROJAS, A., ORTEGA, V. y ORTIZ, J.D. (2007). Evaluación de actitudes sexuales machistas en universitarios: primeros datos psicométricos de las versiones españolas de la Double Standard Scale (DSS) y de la Rape Supportive Attitude Scale (RSAS). *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* 2007, Vol. 7, Nº 1, pp. 41-60

STEVENSON, L. (2013). La discriminación de género en el ámbito laboral. *Revista de Ciencias Sociales*. III/IV: 27-42.

TORNS, T., BORRAS, Y. y ROMERO, A. (1999). El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Sociología del Trabajo*. 36: 57-77.

VAN DIJK, T. (1999). *Ideología. Una aproximación multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.

VIRAMONTES, I.A. (2011). *Machismo, relación con la identidad social masculina y ausencia paterna*. Tesis como requisito parcial para obtener el grado de maestría en ciencias. Monterrey, México, universidad autónoma de Nuevo León. Facultad de Psicología. Subdirección de posgrado. Maestría en ciencias con especialidad en violencia familiar.

Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/2941/1/1080223825.pdf>

WORCHEL, S.; COOPER, J.; GOETHALS, G. y OLSON, J. (2002). *Psicología social*. México DF: Thomson.