

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS NORMATIVO SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU
REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS**

VÍCTIMAS, JULIACA - 2023

PRESENTADA POR:

WILMER PAREDES QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



9.96%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 MAR 2025, 7:10 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.68%

● CHANGED TEXT
8.27%

Report #25172267

WILMER PAREDES QUISPE // ANÁLISIS NORMATIVO SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS, JULIACA - 2023 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de analizar de que forma se viene regulando el acoso sexual laboral y cual es la repercusión que se tiene en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, 2023; 9 la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a analizar que el acoso sexual se encuentra regulado en el artículo 1 de la ley Nro. 27942, cual es la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde manifiesta que el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia bajo un contexto severo con connotación sexual; donde se viene teniendo una repercusión sobre los derechos laborales de las trabajadoras donde se promueve un comportamiento inadecuado bajo un contenido sexista donde se llega a promover una infracción que parte muchas veces del empleador la cual es dirigida en contra de una mujer trabajadora de la empresa, dejando de cumplir sus obligaciones

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS NORMATIVO SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU
REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS
VÍCTIMAS, JULIACA - 2023

PRESENTADA POR:

WILMER PAREDES QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:

Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

ASESOR DE TESIS

:

Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho

Puno, 14 de marzo del 2025.

DEDICATORIA

A Dios, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, y por su incondicional apoyo y su inspiración para ser mejor persona y profesional.

A mi familia, por haberme dado palabras de aliento en los momentos difíciles y por todo su apoyo incondicional, que han sido incentivos en mi vida.

AUTOR: WILMER PAREDES QUISPE

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, el que en todo momento está conmigo ayudándome aprender de mis errores y no cometerlos otra vez.

A mi asesor de tesis el Mgtr. Percy Gabriel Mamani Puma, por sus aportes para la mejora en la presente investigación, por creer en mí y por haberme dado la oportunidad de crecer profesionalmente, quien con su experiencia contribuyó en el desarrollo de esta investigación.

AUTOR: WILMER PAREDES QUISPE

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	17
2.1.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	17
2.1.3. PERSPECTIVA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	18

2.1.4. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO NORMATIVO PERUANO	18
2.1.5. TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	18
2.1.6. EFECTOS CAUSADOS POR EL ACOSO SEXUAL	19
2.1.7. COMPORTAMIENTO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL	19
2.1.8. COMPORTAMIENTO NO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL	19
2.1.9. COMPORTAMIENTO FÍSICO DE NATURALEZA SEXUAL	20
2.1.10. DESEMPEÑO LABORAL	20
2.1.11. LA LEY NRO. 27942 SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	20
2.1.12. MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	20
2.1.13. DETERIORO DE LAS RELACIONES LABORALES	21
2.1.14. SUJETOS DEL ACCIONAR DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	21
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2.1. POBLACIÓN	24
3.2.2. MUESTRA	24
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	25
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	27

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL.	28
4.2. RESULTADOS SOBRE DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL.	31
4.3. RESULTADOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS.	34
4.4. JURISPRUDENCIA TOMADA EN CUENTA EN EL ESTUDIO.	38
4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	39
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	55
Anexo 02: Ficha bibliográfica.	56
Anexo 03: Ficha de análisis de norma	61
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	67

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de analizar de que forma se viene regulando el acoso sexual laboral y cual es la repercusión que se tiene en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, 2023; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a analizar que el acoso sexual se encuentra regulado en el artículo 1 de la ley Nro. 27942, cual es la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde manifiesta que el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia bajo un contexto severo con connotación sexual; donde se viene teniendo una repercusión sobre los derechos laborales de las trabajadoras donde se promueve un comportamiento inadecuado bajo un contenido sexista donde se llega a promover una infracción que parte muchas veces del empleador la cual es dirigida en contra de una mujer trabajadora de la empresa, dejando de cumplir sus obligaciones tales como el de garantizar los derechos laborales, brindar protección, seguridad y salud a todos sus trabajadores no importando su género; así mismo se ha llegado a analizar la forma como la legislación laboral viene previniendo la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de acoso sexual laboral; hecho que se manifiesta mediante la persecución de la víctima bajo un contexto y comportamiento sexual, cuyo objetivo es someter a la mujer trabajadora a caprichos sexuales donde muchas veces es rechazada por la víctima; cabe destacar que el sujeto activo llamado acosador pone de manifiesto artimañas bajo un contexto de insinuaciones o cortejos, donde se le exige a la víctima a que pueda complacerlo con ciertas exigencias dentro del contexto sexual, mellando así su derechos laborales así como su dignidad como ser humano.

Palabras clave: Acoso sexual, Derecho, Empresa, Normativa, Víctima.

ABSTRACT

The general objective of the study was to analyze how sexual harassment at work is being regulated and what is the impact it has on the labor rights of female workers who are victims, 2023; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from a descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives stated, within the study the following conclusions are reached: It has been analyzed that sexual harassment is regulated in article 1 of law No. 27942, which is the law on the prevention and punishment of sexual harassment, where it states that sexual harassment is a manifestation of violence under a severe context with sexual connotations; where there is an impact on the labor rights of female workers where inappropriate behavior is promoted with a sexist content where an infraction is promoted that often comes from the employer which is directed against a female worker of the company, failing to comply with its obligations such as guaranteeing labor rights, providing protection, safety and health to all its workers regardless of their gender; likewise, the way in which labor legislation has been preventing the violation of the labor rights of female workers who are victims of sexual harassment at work has been analyzed; a fact that is manifested through the persecution of the victim under a sexual context and behavior, whose objective is to subject the female worker to sexual whims where she is often rejected by the victim; it should be noted that the active subject called harasser shows tricks under a context of insinuations or courtship, where the victim is required to please him with certain demands within the sexual context, thus undermining her labor rights as well as her dignity as a human being.

Keywords: Sexual harassment, Law, Company, Regulations, Victim.

INTRODUCCIÓN

Dentro de la investigación se muestran resultados que van a permitir aportar información que beneficiará a los trabajadores que vienen siendo víctimas de hostigamiento sexual dentro de la empresa, a fin de que puedan conocer y defender sus derechos a sabiendas que existe un marco normativo vigente. Así mismo se viene aportando con un desarrollo dogmático a nivel del Derecho laboral en relación al hostigamiento sexual y las relaciones laborales que se vienen dando dentro de una empresa, donde el marco informativo va a permitir a los trabajadores, así como a los operadores de justicia en poder considerar y tomar las mejores decisiones al momento de sancionar tales actos indebidos.

La investigación proporciona un enfoque práctico a fin de ser utilizado para resolver problemas actuales, llenar vacíos de conocimiento, tener más confianza y mejorar el ambiente de trabajo en una organización. Además, los resultados del estudio pretenden contribuir en incrementar la conciencia y prevenir comportamientos sexuales inapropiados entre los empleados de empresas. Cabe destacar que el estudio presenta su fundamento metodológico porque se ha logrado desarrollar de forma íntegra bajo el enfoque cualitativo donde se llegó a utilizar diversos instrumentos de recolección de información a fin de ser contrastados con el marco jurídico vigente, donde se han generado resultados sólidos y confiables que dieron lugar a responder a los objetivos planteados en el presente estudio.

Los resultados hallado en el estudio ha logrado observar desde un punto de vista dogmatico el problema del acoso sexual que se viene dando dentro de una empresa y como el marco juridico vienen siendo eficaz en pos de proteger los derechos de los trabajadores victimas de acoso.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el

capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las acciones de acoso sexual dentro de la empresa viene siendo una realidad latente, estos actos indebidos viene afectando a los trabajadores de ambos sexos pero en especial a las mujeres las cuales se manifiestan mediante comentarios con contenido sexual, insinuaciones, proposiciones no deseadas, tocamientos indebidos, que la desarrolla una persona por el cargo que ostenta la cual puede ser de supervisor o jefe inmediato, estos hechos vienen siendo dirigidas de forma directa a un compañero de trabajo que tiene un menor rango dentro de la compañía.

El acoso sexual en materia laboral viene a ser considerado como un hecho delicado ya que estos comportamientos se realizan dentro de una empresa, donde muchos trabajadores quieren promocionarse y desarrollarse a nivel profesional mediante una buena relacion laboral con otros trabajadores. En ese sentido el comportamiento del acosador va dirigido muchas veces a coaccionar al trabajador de forma sexual a cambio de ofrecerle una mejora en su puesto laboral o en su defecto de renovarle su contrato de trabajo por un periodo adicional, ya que el acosador tiene muchas veces el poder de decidir el futuro laboral de la víctima. Debemos resaltar que estos comportamientos despreciables traen serias consecuencias para el buen nombre de la empresa así como para la víctima, influyendo notoriamente en la productividad y el bienestar del trabajador acosado.

Cabe destacar segun informacion del Instituto de la Mujer, se ha llegado a presentar en un 58% de trabajadores varones viene sufriendo acoso sexual a nivel laboral. Es asi que se ha

evidenciado que no solamente son las mujeres quienes reciben este tipo de acoso si no los varones vienen siendo acosados laboralmente en las diversas empresas e instituciones publicas, cabe destacar que en las mujeres el acoso sexual genera inestabilidad al vulnerar las buenas relaciones de trabajo que se tiene entre el trabajador y el empleador.

Las acciones que nacen del hostigamiento sexual logran muchas veces complicar el entorno laboral ya que causa un serio agravio a las víctima vulnerando su bienestar e integridad física así como psicológica por el daño que se le ocasiona a los trabajadores. No cabe duda que el empleador tiene una obligación frente a sus trabajadores cual es de garantizar los derechos la seguridad y la salud como un derecho que tienen los trabajadores con el propósito de prevenir los riesgos laborales.

Cabe destacar que el hostigamiento sexual laboral es un fenómeno que se desarrolla dentro de la empresa y nacen producto del abuso de poder que tienen muchas veces los llamados jefes en contra de sus subordinados las cuales se manifiestan mediante expresiones verbales y no verbales, actos físicos, insinuaciones, gestos, tocamientos, roces corporales así como proposiciones sexuales, lo que sin duda alguna va a vulnerar la dignidad del trabajador, es por ello que resulta necesario de poder conocer de forma urgente cual es la relación entre el hostigamiento sexual laboral y las relaciones laborales, a sabiendas que se cuenta con un marco normativo vigente.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De que forma se viene regulando el acoso sexual laboral y cual es la repercusión que se tiene en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, 2023?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cual es el tratamiento normativo que se viene dando al acoso sexual laboral en las trabajadoras victimas, 2023?

¿De que manera la legislación laboral viene previniendo la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras victimas de acoso sexual laboral?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Macias (2020), ha desarrollado su estudio sobre las violaciones al derecho al trabajo y la integridad a nivel personal de las mujeres trabajadoras que vienen siendo acosadas sexualmente en el país del Ecuador, donde el autor pudo observar que las acciones de acoso sexual no vienen siendo reconocidas dentro del ámbito jurídico laboral, así mismo se ha llegado a determinar que las acciones de acoso sexual dentro de la empresa es considerado como un problema de corte invisible afectando de forma directa a la buena relación que existe entre el trabajador y la empresa, donde urge de sobremanera desarrollar políticas eficientes a fin de revisar y reformular el marco jurídico donde se de lugar a poder sancionar de forma ejemplar los actos de acoso sexual laboral.

Bueno (2018), pudo desarrollar su estudio en poder analizar la figura del acoso sexual como una característica social que vienen siendo considerado como una actividad ilegal dentro del ordenamiento jurídico chileno. Es así que el autor de la investigación ha podido observar la fragilidad extrema del sistema jurídico chileno en materia de acoso sexual laboral, es por ello que resulta necesario criminalizar el acoso sexual laboral a fin de poder salvaguardar los derechos y la dignidad de los trabajadores, donde sea adoptado la figura del acoso sexual laboral por el marco jurídico penal con la finalidad de mejorar las condiciones para el desarrollo de los trabajadores al interior de la empresa, por otro lado el Estado esta llamado a proteger cada uno de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Vera (2018), ha desarrollado su trabajo de investigación con el propósito de poder examinar y dilucidar los lugares donde se viene produciendo el acoso sexual, donde se proceda a identificar a las personas responsables y las víctimas de estos hechos, es así que el autor del estudio pudo determinar las repercusiones de la mala conducta en el entorno laboral donde la víctima se encontrara dentro de una ambiente laboral altamente desfavorable, hecho que va a influir de forma negativa en su bienestar, así como en sus capacidades cognitivas y su desempeño laboral. Cabe destacar que el acoso sexual genera un entorno de trabajo altamente hostil, desagradable y ofensivo para los trabajadores que vienen

siendo víctimas de acoso.

Guerrero (2020), ha logrado desarrollar su estudio sobre el acoso sexual a las mujeres trabajadoras y su incidencia en la terminación de la relación laboral; Donde el autor pudo observar a la víctima de acoso sexual laboral tiende a dañar las buenas relaciones laborales y consecuentemente extinguir la relación laboral que existe entre trabajador y el empleador, así mismo se ha logrado evidenciar que existe un mecanismo del visto bueno según el Código de Trabajo, donde se le solicita a la víctima de acoso de poder fundamentar la solicitud con pruebas testimoniales, cuando se decida denunciar tales actos ante la autoridad competente, la cual es considerada como una situación altamente burocrática desmereciendo el daño que se le viene ocasionando a la víctima.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Flores (2021), ha logrado realizar su estudio en relación a la vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la Ley 27942, en tiempos de pandemia, donde el autor pudo observar que en tiempos de Pandemia que ha logrado atravesar el Perú, se pudo evidenciar que ha existido un aumento desmedido de denuncias por hostigamiento sexual dentro de las empresas, cabe destacar que dentro de la Ley Nro. 27942, se ha diseñado de parte del Estado un mecanismo legal de protección para aquellos trabajadores que vienen sufriendo hostigamiento sexual a quienes se les viene vulnerando sus derechos laborales de los trabajadores dañando así su dignidad humana del trabajador que está reconocido a nivel del marco jurídico constitucional.

Alvarado y Gonzales (2023), han logrado desarrollar su estudio con la finalidad de poder observar el grado de correlación que existe entre el acoso sexual y el desempeño laboral entre los trabajadores de la empresa industrial Pamolsa, de la ciudad del Callao durante el año 2021. En el estudio se ha podido evidenciar que existe un buen desempeño laboral hecho que ha demostrado que los trabajadores de la empresa industrial vienen destacando en sus actividades por su alto nivel de productividad, competencia y responsabilidad frente a las tareas que se le ha asignado de parte del empleador. Por otro lado, se ha observado la existencia de una correlación entre el acoso sexual y el desempeño laboral, evidenciándose

que si existe casos de acoso sexual dentro de la empresa pero que no son denunciados por miedo a perder su trabajo, lo que viene afectando sin duda en el cumplimiento de las obligaciones de parte del trabajador acosado.

Aragón (2022), ha desarrollado su estudio donde pudo determinar cómo la conducta de connotación sexual en la Universidad Nacional de Ucayali, viene afectando el desenvolvimiento laboral en los trabajadores administrativos. Es así que el autor del estudio pudo demostrar que el acoso sexual laboral si viene teniendo una significativa implicancia en el desempeño laboral, cabe destacar que el hostigador utiliza diversos comportamientos de índole verbal sexual, lo que afecta de forma intensa el desempeño laboral de los empleados dentro de la Universidad, cabe destacar que existe también el comportamiento físico con connotación sexual, este hecho sin duda viene afectando el desempeño laboral de los trabajadores con mayor intensidad.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Quispe (2023), ha logrado desarrollar su estudio para poder determinar la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, donde el autor pudo observar que el 100% de las personas que fueron sometidas a estudio han referido que los casos de acoso sexual se ha logrado incrementar dentro del juzgado laboral; es por ello que las demandas presentadas en el juzgado por hostigamiento laboral sexual, se ha llegado a incrementar de forma ostensible, evidenciándose la existencia de un alto nivel de hostigamiento sexual laboral dentro de las empresas privadas.

Machaca (2023), ha desarrollado su estudio para poder determinar si el mobbing laboral viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca, es así que a nivel del estudio se pudo evidenciar que el 80% de trabajadores han referido que en su centro de trabajo han sido desprestigiados a nivel laboral, por otro lado el 85% de trabajadores han manifestado que vienen recibiendo amenazas de sus jefes siempre en cuando no se llegue a cumplir de forma eficiente con el trabajo conforme a lo requerido y exigencias de la empresa, cabe advertir que el 92.5% han sufrido agresiones bajo el concepto sexual, de raza, entre otros.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de que forma se viene regulando el acoso sexual laboral y cual es la repercusión que se tiene en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer cual es el tratamiento normativo que se viene dando al acoso sexual laboral en las trabajadoras victimas, 2023.

Analizar de que manera la legislación laboral viene previniendo la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras victimas de acoso sexual laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Debemos comprender que el hostigamiento sexual se ha constituido como una expresión de violencia de género, que conlleva a desarrollar manifestaciones dentro del entorno del sexismo sea considerada como aquel comportamiento de índole verbal y no verbal, con el afán de poder lograr situaciones sexuales bajo acciones hostiles, degradantes, donde la víctima será dañada a nivel físico así como psicológico, el hostigamiento sexual se manifiesta mediante expresiones obscenas, regalos que tenga cierta connotación sexual, bajo situaciones de violencia, amenaza de despido, la promoción de ascenso, a fin de conseguir el consentimiento sexual de parte de la víctima. (Lengua, 2021)

2.1.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual encuentra su naturaleza jurídica en el artículo 1 de la ley Nro. 27942, cual es la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde manifiesta que el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia bajo un contexto severo con connotación sexual, donde el comportamiento sexual no es consentida, así mismo es rechazada por la víctima, en contra de la persona considerada como agresora, por lo general el agresor desarrolla comportamientos bajo un ambiente hostil, intimidatorio, humillante, esto con el propósito de poder lesionar y afectar su dignidad de la víctima a nivel del ámbito laboral, dentro de las entidades públicas o privadas. (Congreso de la República, 2003)

2.1.3. PERSPECTIVA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es una acción donde se presenta una conducta verbal o física que tiende a desarrollar lesiones de forma dolosa en contra de la víctima, dentro de este contexto debemos advertir lo siguiente:

- a. Se presenta una aceptación o rechazo de la víctima sobre la conducta que muestra el sujeto agresor donde se presenta una amenaza directa la cual va tener incidencia dentro del ámbito laboral durante la permanencia en las instalaciones de la empresa.
- b. Se puede dar el caso que la víctima de acoso sexual tenga la de interponer denuncia ante la dependecian policial o ente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, esta situacion se presentara cuando la victima sienta que el empleador pueda no hacerle caso o en su defecto su jefe quien viene a ser su hostigador pueda tomar represalias en contra su persona, en el peor de los casos pueda ser despedida. (Calderón, 2020)

2.1.4. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO NORMATIVO PERUANO

El hostigamiento sexual a nivel laboral viene siendo regulado en la Ley Nro. 27942, Ley que sirve para prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual. Donde esta accion ilicita se manifiesta mediante acciones de chantaje donde se dará una conducta física o verbal pero con una connotación sexista la cual es rechazada por la víctima, donde el agresor muchas veces tiene un cargo o posición superior a la víctima dentro de la empresa, estos tipos de acciones sin duda van a vulnerar la dignidad y los derechos fundamentales de la persona víctima de hostigamiento sexual. (Sánchez, 2021)

2.1.5. TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

a. Chantaje sexual

Es aquel acoso a quien se le conoce como el acoso bursátil que es practicado por el jefe de una compañía, donde llega a cometer abuso de poder donde su amenaza se configura con el despido de la persona chantajeada de su puesto de trabajo, o también puede manifestarse con el fomento de peores condiciones laborales siempre en cuando la víctima no haya aceptado sus exigencias de índole sexual.

b. Acoso ambiental

Es acoso de manifiesta en las instalaciones de la empresa donde el jefe o superior en jerarquía trata de imponer el miedo mediante actos humillantes sobre la capacidad del trabajador sobre sus trabajo que viene realizando. (Camargo, 2018)

2.1.6. EFECTOS CAUSADOS POR EL ACOSO SEXUAL

Sin duda el acoso sexual tiene consecuencias negativas para el trabajador la cual repercute para los intereses de la empresa, estas se manifiestan de la siguiente forma:

a. Consecuencia a la persona acosada

La persona quien viene siendo acosada sexualmente dentro de la empresa, sin duda presentará secuelas a nivel de su salud mental, psicológico y físico, donde va a referir sentimiento de culpabilidad mostrándose inseguro de su labor que viene desempeñando en la empresa lo que se verá reflejado en el bajo rendimiento laboral.

b. Consecuencias para la institución en la que labora

Las consecuencias que trae para la empresa cuando una persona es acosada sexualmente se manifiesta con el bajo rendimiento en el trabajo, baja en su productividad, quejas constantes en contra del supuesto acosador e incomodidad en el desempeño de sus labores.

c. Consecuencias para la sociedad

El acosos laboral sin duda va a tener incidencia en la sociedad ya que el desempleo aumentara y por ende los procesos judiciales por el tema de acoso sexual se vera incrementado en los juzgados. (Huamán, 2019)

2.1.7. COMPORTAMIENTO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL

El acosador sexual por lo general siempre va a utilizar un lenguaje desagradable, donde mayormente su punto de conversación es de índole sexual de manera inapropiada, cabe destacar que el acosador por lo general promueve citas indecente, donde su intención es de someter a la víctima a hechos humillantes bajo situaciones de amenaza. (Mendoza, 2017)

2.1.8. COMPORTAMIENTO NO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL

Debemos comprender que el comportamiento no verbal es aquel que tiene un contenido

sexual sugerente, lo que se manifiesta en gestos como el hecho de silbar, hacer gestos, mostrar material sexual o tener cierto contacto físico no deseado. Dentro de este tipo de comportamiento no se hace mediante palabras habladas o de forma escrita. (Mendoza, 2017)

2.1.9. COMPORTAMIENTO FÍSICO DE NATURALEZA SEXUAL

Este tipo de contacto se manifiesta cuando el hostigador promueve contacto físico innecesario, sea mediante toques, palmaditas así como frotamientos del cuerpo, hacia la persona hostigada sin que se lo haya permitido. También se puede manifestar mediante caricias suaves o tener cierto contacto sutil, la cual es rechazado por la víctima. (OIT, 2019)

2.1.10. DESEMPEÑO LABORAL

Denominado también como la calidad del trabajo que desarrolla el trabajador dentro de la empresa en determinado periodo. Cabe destacar que el desempeño laboral se manifiesta con el cumplimiento de las metas por parte del trabajador de forma eficiente, mediante los lineamientos establecidos por la empresa para el puesto de trabajo, donde el trabajador tiende a mostrar sus habilidades en cada una de las tareas encomendadas por el empleador. (Pérez, 2013)

2.1.11. LA LEY NRO. 27942 SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Dentro del artículo 4, se dan los lineamientos normativos sobre los que significa el hostigamiento sexual o también denominado chantaje sexual, la cual lo cataloga como una conducta violenta que se va a manifestar desde una acción física o verbal de manera permanente de parte del hostigador hacia su víctima dentro del ámbito laboral, cuyo comportamiento es rechazado, este tipo de hostigamiento se da por las personas quienes ostentan una posición de autoridad o de jerarquía, vulnerando fundamentalmente la dignidad de las personas quienes son víctimas frente al hostigamiento sexual. (Empleo, 2023)

2.1.12. MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

De lo que refiere el artículo 6 de la Ley Nro. 27942, sobre el hostigamiento sexual hace referencia a las siguientes situaciones:

- a. Se presenta el ofrecimiento tácito de que la víctima pueda brindar ciertos favores

sexuales.

- b. Existe de parte del sujeto hostigante intimidación o amenazas las cuales van a crear un clima de coerción y una conducta no permitida la cual atentara contra la dignidad de la víctima.
- c. Cada una de las acciones que realiza el hostigador tiende a poseer una connotación sexista, la cual puede manifestarse por expresiones escritas o verbales, donde se promueva insinuaciones impúdicas u obscenas.
- d. El agente hostigador tratará de promover un acercamiento corporal generando fricciones con roces, así mismo brinda tocamientos prohibidos en contra de la víctima.
- e. Genera un trato altamente insultante en contra de la víctima lo que conlleva a que la persona hostigada rechace la presencia de su hostigador.
- f. El hostigamiento sexual sin duda traerá desmedro para la salud de la víctima y una baja en su rendimiento laboral.
- g. Vabe destacar que el hostigamiento sexual cuando se sale de la esfera de lo permitido puede causar en la víctima una disminución en su autoestima, generandoles episodios de ansiedad, estrés que la puede llevar al suicidio.
- h. Dentro del impacto que se dará para el empleador estará la desmotivación de los trabajadores, que tendrá como consecuencia la deserción de los trabajadores. (Zúñiga, 2017)

2.1.13. DETERIORO DE LAS RELACIONES LABORALES

La cual se presentará a nivel social donde se manifestara mediante, altos costos en la indemnizaciones cuando el trabajador víctima de hostigamiento sexual llegue a ganar el juicio ante el poder judicial, se promoverá gastos en diversos procesos judiciales en materia laboral, se promueve la exclusión de trabajadores vulnerando así los derechos laborales trayendo un perjuicio para el trabajador y su familia. (Espasandín & Alejandra, 2018)

2.1.14. SUJETOS DEL ACCIONAR DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se presentan los siguientes sujetos:

a. Sujeto activo o el hostigador

Es aquella persona, varón o mujer, quien va a direccionar su hostigamiento con tintes sexuales no consentidas pretendiendo someter a una obligación a su víctima, a cambio de recibir ciertos beneficios laborales, las cuales pueden darse mediante ascensos, aumento en su remuneración o renovación de su contrato de trabajo.

b. Sujeto pasivo el hostigado

Es la víctima de hostigamiento sexual que también puede ser varón o mujer, a quien se le va a vulnerar sus derechos laborales y consecuentemente su dignidad como persona. (Espinoza, 2019)

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Alienación

Constituye un fenómeno la cual tiene relación con las formas de producción que instaura el empleador, así mismo viene a ser la fuerza de trabajo con la capacidad de poder dirigir de forma óptima a los trabajadores de una empresa. (Guzman, 2023)

b. Coacción

Es la acción violenta donde se aplica la amenaza a los trabajadores con el propósito de hacer cumplir un mandato. (Lengua, 2021)

c. Dignidad

Viene a ser un valor y principio constitucional de contexto dinámico inherente al ser humano, donde se desarrollan de manera libre los derechos de la persona, donde destaca la cualidad valiosa como es el honor de la persona. (Balestero, 2020)

d. Hostigamiento sexual

Es aquella conducta del ser humano que se manifiesta de forma física o verbal, utilizando violencia a fin de poder generar acceso sexual contra el sexo opuesto; estas acciones por lo general son rechazadas por la víctima tendiente a vulnerar su dignidad como ser humano. (Botha, 2016)

e. Hostigamiento laboral

Es aquel uso excesivo del poder que emana del superior en jerarquía dentro de la empresa en contra del sujeto subordinado a fin de que realice tareas a presión y bajo amenaza de ser despedido. (Caro, Román y Armijo, 2021)

f. Hostigado

Es la víctima de la acción hostigante sea a nivel sexual o laboral dentro de la empresa la cual perjudica y merma a nivel de su producción laboral. (Acevedo, Biaggii y Borges, 2009)

g. Hostigador

Es la persona quien logra manifestar acciones de hostigamiento en contra de la víctima sea a nivel sexual o laboral vulnerando así la dignidad del trabajador. (Calderón, 2020)

h. Relación laboral

Es el vínculo que existe entre el trabajador y el empleador, la cual se dio origen por la existencia de un contrato de trabajo donde impera el elemento de subordinación a cambio de una contraprestación económica llamada remuneración. (Flores, 2021)

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- **Ley Nro. 27942**, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento al ser aprobado por Decreto Supremo Nro. 014-2019-MIMP.
- **Resolución de Superintendencia Nro. 319-2019 SUNAFIL**; donde se aprueban los diversos protocolos de fiscalización para formular las denuncias sobre hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, considerando que el universo de estudio son las normas jurídicas que tienen vigencia a nivel nacional sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas dentro de las diversas empresas del sector privado.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia que permitirá realizar el análisis normativo sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- Decreto legislativo Nro. 728
- Ley Nro. 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución de Superintendencia Nro. 319-2019 SUNAFIL
- La doctrina jurídica sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos

laborales de las trabajadoras víctimas.

- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características mediante el análisis normativo sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis normativo sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la ley laboral relacionado a la regulación normativa sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el contexto jurídico en materia del derecho

laboral, que tienen relación con el análisis normativo sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral, que están relacionados con el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma laboral relacionada con el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados con el análisis normativo sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados con el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas. (Aranzamendi, 2015)

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma

legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas. (Aranzamendi, 2015)

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Acoso sexual laboral	Hostilidad sexista. Coerción sexual en contra de la víctima. Intervención de la autoridad de trabajo. Regulación normativa del acoso sexual laboral.
Repercusión en los derechos laborales	Vulneración a las condiciones de trabajo. Manifestación de coerción sexual mediante ofensas. Pretensiones sexuales. Recompensas laborales a cambio de pretensiones sexuales. Vulneración de la dignidad de la mujer trabajadora.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL.

La figura del acoso sexual a nivel del ámbito laboral se ha constituido hoy en día en un problema de salud pública así como social, que da lugar a un entorno laboral totalmente incómodo para la víctima generando agravio a la mujer quien viene siendo acosada sexualmente, afectando muchas veces su bienestar e integridad física así como psicológica frente al daño que se le viene provocado de parte de sus jefes inmediatos o compañeros de trabajo quienes manifiestan comportamientos inadecuados. En ese sentido el comportamiento inadecuado bajo un contenido sexista implica promover una infracción que parte muchas veces del empleador la cual es dirigida en contra de una mujer trabajadora de la empresa, dejando de cumplir sus obligaciones tales como el de garantizar los derechos laborales, brindar protección, seguridad y salud a todos sus trabajadores no importando su género. Dentro del análisis sobre el tema de acoso sexual laboral se ha llegado a tomar como referencia la estadística llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo en Perú, donde destaca que el 60% de trabajadoras han sido víctimas de acoso, hostilizadas y consecuentemente víctimas de acoso sexual dentro de las empresas privadas, quienes solo alguna de ellas lograron denunciar estos hechos, donde destaca que en gran mayoría las mujeres no logran denunciar este tipo de atrocidades por temor a ser despedidas y consecuentemente perder su trabajo, cabe destacar que muchas veces el acosador no logra ser sancionado con el rigor correspondiente motivándolo en muchos casos a continuar con este tipo de conducta totalmente reprochables; en ese sentido las víctimas de acoso sexual sufren el desconocimiento de sus derechos laborales afectando su integridad personal y

dañando mas que todo su dignidad como ser human. Sumado a ello se tiene en datos actuales al 2023, que el acoso sexual es promovido muchas veces por lo trabajadores de confianza o jefes de áreas, en congra de los trabajadores quienes no logran denunciar el hecho, es asi que segun los registros se tuvo 1028 casos de acoso sexual laboral, asi lo ha llegado la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, otro dato importante que debemos de destacar es que 50% de mujeres víctimas de acoso sexual laboral no denuncian estos actos ilícitos por no perder el vínculo laboral. Las consecuencias que se presentan dentro de esta situación laboral a nivel de las empresas privadas se tiene que existen despidos arbitrarios, presión en el trabajo, maltrato psicológico y acoso laboral en contra de la mujer acosada sexualmente quien se resiste a aceptar las proposiciones indebidas. Cabe destacar que el acoso sexual constituye un fenómeno que viene aconteciendo dentro del contexto laboral producto de las relaciones laborales donde destaca el elemento de la subordinación donde los empleadores asi como jefes de area logra desarrollar agresiones verbales, físicos, insinuaciones, gestos, tocamientos, roces corporales con contenido sexual, lo que dará lugar a la vulneración de los derechos laborales fundamentales de la mujer agredida. No debemos olvidar que el acoso sexual hoy en dia es considerado como el ejercicio de poder de parte del empleador en contra de sus trabajadoras promoviendo situaciones de abuso, miedo, chantaje hasta amenazas, que dara lugar a la vulneración de los derechos laborales de la victima donde el varón que acosa presenta un nivel superior la cual es conducida por la practica de acciones machistas fomentando en si lo que se llama la desigualdad de género facilitando la violencia en contra de las mujeres a nivel del ambito laboral.

Debemos comprender que el acoso sexual se ha constituido como una expresión de violencia de género, que conlleva a desarrollar manifestaciones dentro del entorno del sexismo sea considerada como aquel comportamiento de índole verbal y no verbal, con el afán de poder lograr situaciones sexuales bajo acciones hostiles, degradantes, donde la víctima será dañada a nivel físico así como psicológico, el hostigamiento sexual se manifiesta mediante expresiones obscenas, regalos que tenga cierta connotación sexual,

bajo situaciones de violencia, amenaza de despido, la promoción de ascenso, a fin de conseguir el consentimiento sexual de parte de la víctima. (Lengua, 2021); en ese sentido el acoso sexual encuentra su naturaleza jurídica en el artículo 1 de la ley Nro. 27942, cual es la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde manifiesta que el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia bajo un contexto severo con connotación sexual, donde el comportamiento sexual no es consentida, así mismo es rechazada por la víctima, en contra de la persona considerada como agresora, por lo general el agresor desarrolla comportamientos bajo un ambiente hostil, intimidatorio, humillante, esto con el propósito de poder lesionar y afectar su dignidad de la víctima a nivel del ámbito laboral, dentro de las entidades públicas o privadas. (Congreso de la República, 2003); por otro lado la perspectiva del hostigamiento sexual, constituye en una acción donde se presenta una conducta verbal o física que tiende a desarrollar lesiones de forma dolosa en contra de la víctima, dentro de este contexto debemos advertir lo siguiente: Se presenta una aceptación o rechazo de la víctima sobre la conducta que muestra el sujeto agresor donde se presenta una amenaza directa la cual va tener incidencia dentro del ámbito laboral durante la permanencia en las instalaciones de la empresa; así mismo se puede dar el caso que la víctima de acoso sexual tenga la de interponer denuncia ante la dependencia policial o ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, esta situación se presentara cuando la víctima sienta que el empleador pueda no hacerle caso o en su defecto su jefe quien viene a ser su hostigador pueda tomar represalias en contra su persona, en el peor de los casos pueda ser despedida. (Calderón, 2020)

Dentro del marco jurídico vigente se tiene regulado en el artículo 1 de la Ley Nro. 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual donde hace referencia que el acoso sexual constituye en una forma de severidad, impetuosidad o aplicación de la violencia que la cual se da mediante acciones como conductas con relevancia sexual, el agente logra desarrollar un comportamiento sexista no consentida y rechazada en muchos casos por su víctima, generando dentro del contexto laboral un clima totalmente adverso, hostil, intimidatorio hasta humillante la cual tiene como objetivo fundamental de poder lesionar y

afectar la integridad así como la dignidad de la mujer que viene laborando al interior de la empresa. Las conductas que se manifiestan en el acoso sexual en materia laboral se encuentran revestidas de acciones verbales así como físicas bajo un contexto de naturaleza lesiva, debemos de mencionar que este tipo de acoso es altamente doloso y ofensivo para la víctima, donde destaca aspectos como: La aceptación o rechazo de la víctima mediante hechos suscitados bajo un contexto de amenaza directa e indirecta la cual afectará las condiciones laborales al interior de la empresa. Por otro lado, se presenta el hecho cuando la víctima perjudicada tiene la necesidad de interponer la denuncia correspondiente ante la instancia competente; vale decir ante la comisaría o la SUNAFIL, donde muchas veces la víctima no logra manifestarse o en su defecto no colabora con la entidad, esto con el temor de ser despedida del centro laboral. Dentro del análisis normativo podemos destacar que a nivel del marco jurídico nacional se reconoce, el hostigamiento sexual mediante el reglamento que lo regula en la Ley Nro. 27942, marco jurídico que previene y sanciona el acoso sexual. Dentro de este contexto jurídico en análisis se debe tener en cuenta a dos supuestos que están relacionados con el acoso sexual, hechos que se pueden dar mediante el chantaje así como la manifestación de una conducta física o verbal con contenido sexista situación que será rechazada por la víctima, por otro lado, estas conductas son producto del aprovechamiento del cargo o la posición del acosador dentro de la empresa, lo que lo coloca en una situación de ventaja trayendo consigo la vulneración de la dignidad y los derechos fundamentales de la mujer acosada.

4.2. RESULTADOS SOBRE DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL.

Las acciones de acoso sexual en contra de trabajadoras víctimas, se dan como consecuencias del ejercicio de poder por parte del acosador al tenerla subordinada mediante un contrato de trabajo al interior de la empresa privada ejerciendo el dominio sexual bajo un contexto de jerarquía. Dentro del contexto nacional el acoso sexual se manifiesta mediante la persecución de la víctima que debemos comprenderla bajo un contexto y comportamiento sexual, cuyo objetivo es someter a la mujer trabajadora a caprichos sexuales donde muchas

veces es rechazada por la víctima; cabe destacar que el sujeto activo llamado acosador pone de manifiesto artimañas bajo un contexto de insinuaciones o cortejos cuyo contenido es eminentemente sexual, donde se le exige a la víctima a que pueda complacerlo con ciertas exigencias dentro del contexto sexual, mellando así su derechos laborales así como su dignidad como ser humano, aspectos que están regulados dentro del marco jurídico constitucional así como la normatividad supranacional. Dentro del estudio que se ha desarrollado debemos de manifestar que a nivel del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, refiere que el acoso sexual laboral constituye en una práctica habitual que encierran, gestos, silbidos, piropos y tocamientos, con contenido sexual la cual deviene de situaciones de abuso de poder por parte del empleador o jefe en contra de la víctima quien es considerado como la persona más débil en la relación laboral. Es por ello que estas conductas son consideradas como hechos ofensivos que se propinan en espacios abiertos así como cerrados, pero a nivel de la empresa. Por otro lado, a nivel del Decreto Legislativo Nro. 1410, se ha llegado a constituir y reconocer al mismo tiempo la forma de violencia e intimidación que dan lugar al acoso sexual bajo un contexto hostil con características amenazadoras, donde se destaca las expresiones insultantes, humillantes, degradantes, tocamientos indebidos que son propinados en contra de las mujeres así como en varones, estas acciones presentan un contexto sexual la cual va acompañada por situaciones de cohecho, corrupción, ofrecimiento, soborno y extorsión en contra de los trabajadores para el caso de nuestro estudio.

Es por ello que se debe poner atención en el comportamiento no verbal de naturaleza sexual, cuyo contenido es sugerente, lo que se manifiesta en gestos como el hecho de silbar, hacer gestos, mostrar material sexual o tener cierto contacto físico no deseado. Dentro de este tipo de comportamiento no se hace mediante palabras habladas o de forma escrita. (Mendoza, 2017); este tipo de contacto se manifiesta cuando el hostigador promueve contacto físico innecesario, sea mediante toques, palmaditas así como frotamientos del cuerpo, hacia la persona hostigada sin que se lo haya permitido. También se puede manifestar mediante caricias suaves o tener cierto contacto sutil, lo cual es

rechazado por la víctima. (OIT, 2019); debemos de poner de manifiesto que el desempeño laboral, denominado también como la calidad del trabajo que desarrolla el trabajador dentro de la empresa en determinado periodo. Cabe destacar que el desempeño laboral se manifiesta con el cumplimiento de las metas por parte del trabajador de forma eficiente, mediante los lineamientos establecidos por la empresa para el puesto de trabajo, donde el trabajador tiende a mostrar sus habilidades en cada una de las tareas encomendadas por el empleador. (Pérez, 2013); en ese sentido la Ley Nro. 27942 sobre hostigamiento sexual, a razón de su artículo 4, se dan los lineamientos normativos sobre los que significa el hostigamiento sexual o también denominado chantaje sexual, la cual lo cataloga como una conducta violenta que se va a manifestar desde una acción física o verbal de manera permanente de parte del hostigador hacia su víctima dentro del ámbito laboral, cuyo comportamiento es rechazado, este tipo de hostigamiento se da por las personas quienes ostentan una posición de autoridad o de jerarquía, vulnerando fundamentalmente la dignidad de las personas quienes son víctimas frente al hostigamiento sexual. (Empleo, 2023); a consecuencia de ello dentro de las relaciones laborales se presenta el deterioro de las relaciones laborales, la cual se presentará a nivel social donde se manifestara mediante, altos costos en las indemnizaciones cuando el trabajador víctima de hostigamiento sexual llegue a ganar el juicio ante el poder judicial, se promoverá gastos en diversos procesos judiciales en materia laboral, se promueve la exclusión de trabajadores vulnerando así los derechos laborales trayendo un perjuicio para el trabajador y su familia. (Espasandín & Alejandra, 2018); cabe manifestar que a nivel del acoso sexual en materia laboral se presentan los siguientes sujetos: El sujeto activo o el hostigador, es aquella persona, varón o mujer, quien va a direccionar su hostigamiento con tintes sexuales no consentidas pretendiendo someter a una obligación a su víctima, a cambio de recibir ciertos beneficios laborales, las cuales pueden darse mediante ascensos, aumento en su remuneración o renovación de su contrato de trabajo; se tiene también al sujeto pasivo el hostigado, quien viene a constituir en la víctima de hostigamiento sexual que también puede ser varón o mujer, a quien se le va a vulnerar sus derechos laborales y consecuentemente su dignidad

como persona. (Espinoza, 2019)

Dentro del análisis que se viene desarrollando conviene destacar el desempeño que es comprendido como la calidad del trabajo que desarrolla cada trabajadora en ese caso en función a la labor que le ha sido encomendada por su empleador, dentro de su jornada diaria. Por lo tanto, la trabajadora debe de cumplir de forma eficiente su labor en mérito a los parámetros establecidos para su puesto de trabajo, donde tenga a bien demostrar cada una de sus habilidades durante su desempeño en el trabajo en función a los objetivos de la empresa. Como parte concluyente podemos afirmar que el acoso sexual laboral, constituye en un tipo de violencia sexual, verbal, no verbal, conducente a producir un daño físico, psicológico y laboral en las trabajadoras víctimas de estos acontecimientos, la cual deviene de una conducta sexista bajo un contexto de violencia de género la cual no es consentida por la víctima en este caso trabajadora de la empresa a quien se direcciona el ataque. El acoso sexual en las víctimas llega a causar un entorno de amedrentamiento bajo un contexto de intimidación con circunstancias hostiles, donde se da lugar a graves humillaciones para la mujer; lo que afectará de sobremanera su ocupación o situación laboral dentro de la empresa hecho que dará lugar a que se promueva la exclusión como también lastimada la intimidad sexual de la víctima aplicando criterios de prejuicios y estereotipos.

4.3. RESULTADOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS.

Cabe mencionar que el término sexismo viene a constituir en la postura verbal y no verbal del sujeto quien logra realizar la ofensa, muchas veces estas actitudes que se llega a practicar son benévolas, estereotipadas, con prejuicios o etiquetadas, bajo un contexto social donde se presenta el rechazo por parte de la víctima, cabe destacar que dentro del comportamiento sexista se logra a consolidar la práctica de la discriminación de género donde se logra incoar los diversos estereotipos donde llega a accionarse diversos roles tradicionales, donde se logra estigmatizar a las mujeres como las personas que deben ser protegidas, ayudadas y adoradas, bajo un contexto integro. En ese sentido el término

sexismo hace mención a un conjunto de comportamientos, posturas y conductas, tendientes a excluir de forma discriminatoria a las mujeres, basándose en la creencia de inferioridad que tienen dentro del grupo social; por otro lado, el sexismo también es considerado dentro de los criterios basado en los estereotipos y tradiciones a nivel de los roles de género donde conlleva a pensar que el varón tiene pleno dominio sobre el sexo femenino basandose en conductas prosociales que causan cierta intimidación a la mujer. Por otro lado debemos analizar el comportamiento verbal de naturaleza sexual , la cual viene a constituir en una conducta donde se llega a utilizar un lenguaje totalmente desagradable así como comentarios sexuales impropios e inapropiados, generando un ambiente indecente dentro del contexto laboral, situación que pone en un total desacomodo de las personas aludidas muchas veces sometiendolas a escenas humillantes.

El acoso sexual a nivel laboral viene siendo regulado en la Ley Nro. 27942, Ley que sirve para prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual. Donde esta accion ilicita se manifiesta mediante acciones de chantaje donde se dará una conducta física o verbal pero con una connotación sexista la cual es rechazada por la víctima, donde el agresor muchas veces tiene un cargo o posición superior a la víctima dentro de la empresa, estos tipos de acciones sin duda van a vulnerar la dignidad y los derechos fundamentales de la persona víctima de hostigamiento sexual. (Sánchez, 2021); es asi que se tiene los tipos de acoso sexual laboral, la cual se manifiesta mediante el chantaje sexual, es el acoso a quien se le conoce como el acoso bursátil que es practicado por el jefe de una compañía, donde llega a cometer abuso de poder donde su amenaza se configura con el despido de la persona chantajeada de su puesto de trabajo, o también puede manifestarse con el fomento de peores condiciones laborales siempre en cuando la víctima no haya aceptado sus exigencias de índole sexual; asi tambien se tiene el acoso ambiental, este tipo de acoso se manifiesta en las instalaciones de la empresa donde el jefe o superior en jerarquía trata de imponer el miedo mediante actos humillantes sobre la capacidad del trabajador sobre sus trabajo que viene realizando. (Camargo, 2018); por lo tanto los efectos causados por el acoso sexual, son negativos para el trabajador la cual repercute para los intereses de la

empresa, estas se manifiestan de la siguiente forma: La persona quien viene siendo acosada sexualmente dentro de la empresa, sin duda presentará secuelas a nivel de su salud mental, psicológico y físico, donde va a referir sentimiento de culpabilidad mostrándose inseguro de su labor que viene desempeñando en la empresa lo que se verá reflejado en el bajo rendimiento laboral; así también se tiene las consecuencias para la institución en la que labora, estas consecuencias que trae para la empresa cuando una persona es acosada sexualmente se manifiesta con el bajo rendimiento en el trabajo, baja en su productividad, quejas constantes en contra del supuesto acosador e incomodidad en el desempeño de sus labores; por otro lado se tiene las consecuencias para la sociedad, ya que el acoso laboral sexual sin duda va a tener incidencia en la sociedad ya que el desempleo aumentará y por ende los procesos judiciales por el tema de acoso sexual se verá incrementado en los juzgados. (Huamán, 2019); cabe mencionar que el acosador sexual por lo general siempre va a utilizar un lenguaje desagradable, donde mayormente su punto de conversación es de índole sexual de manera inapropiada, cabe destacar que el acosador por lo general promueve citas indecentes, donde su intención es de someter a la víctima a hechos humillantes bajo situaciones de amenaza. (Mendoza, 2017); es así que la manifestación del hostigamiento sexual a lo que refiere el artículo 6 de la Ley Nro. 27942, presenta las siguientes situaciones: Se presenta el ofrecimiento tácito de que la víctima pueda brindar ciertos favores sexuales, existe de parte del sujeto hostigante intimidación o amenazas las cuales van a crear un clima de coerción y una conducta no permitida la cual atentará contra la dignidad de la víctima, cada una de las acciones que realiza el hostigador tiende a poseer una connotación sexista, la cual puede manifestarse por expresiones escritas o verbales, donde se promuevan insinuaciones impúdicas u obscenas, el agente hostigador tratará de promover un acercamiento corporal generando fricciones con roces, así mismo brinda tocamientos prohibidos en contra de la víctima, genera un trato altamente insultante en contra de la víctima lo que conlleva a que la persona hostigada rechace la presencia de su hostigador, el hostigamiento sexual sin duda traerá desmedro para la salud de la víctima y una baja en su rendimiento laboral, cabe destacar que el hostigamiento sexual cuando se

sale de la esfera de lo permitido puede causar en la víctima una disminución en su autoestima, generandoles episodios de ansiedad, estrés que la puede llevar al suicidio, dentro del impacto que se dará para el empleador estará la desmotivación de los trabajadores, que tendrá como consecuencia la deserción de los trabajadores. (Zúñiga, 2017)

A nivel del análisis que se viene desarrollando conviene manifestar que el acoso sexual laboral sin duda conlleva a padecer efectos negativos en la víctima quien tiene la calidad de ser trabajador de una empresa, así mismo las repercusiones se darán para los propios intereses de la compañía, donde se viene desarrollando estas acciones indebidas. Debemos poner énfasis más que todo en las consecuencias que sufre la persona que ha sido acosada sexualmente dentro de la empresa ya que estas resultan ser múltiples, tales como la afectación en la salud mental, psicológica y física, cabe mencionar que la víctima muchas veces crea un sentimiento de culpa, presenta inseguridad permanente, logra aislarse de sus compañeros de trabajo, el rendimiento laboral es bajísimo, esta susceptible de poder sufrir algún accidente de trabajo y presenta serias dificultades de interrelación con su propia familia. Por otro lado, debemos de destacar que se presentan consecuencias para la empresa donde viene laborando y a su vez es acusada sexualmente la trabajadora, estas consecuencias se manifiestan por presentar una baja producción y un bajo rendimiento en la mujer trabajadora víctima de acoso sexual, es por ello que ante esta situación las empresas en aras de poder solucionar logran implementar diversos protocolos de prevención, situación que conlleva a poder distraer recursos económicos y humanos, sumado a ello la empresa es conocida a nivel del mercado laboral como una institución con un ambiente laboral hostil donde se tiene muy deteriorado las relaciones laborales. Por otro lado, se presenta también serias repercusiones para la sociedad producto del acoso sexual laboral por cuanto se logrará el incremento de los costos y gastos de salud, así mismo se tiende a que se incremente el desempleo y los servicios judiciales, logrando el retraso de toda una comunidad. En tiempos actuales nadie duda que la libertad de trabajo viene siendo una constante es decir las empresas logran contratar bajo sus propias condiciones a sus

trabajadores generando políticas laborales que conllevan a preservar el buen clima dentro de la empresa, donde también han logrado instaurar políticas de prohibición del trabajo abusivo, opresivo, esclavizador y gratuito, guardando concordancia con lo que viene siendo regulado por la Constitución y reconocido por la normativa supranacional que son instituciones que protegen bajo diversos principios al trabajador, sumado a ello es el Estado el encargado de promover condiciones apropiadas de trabajo a fin de fomentar el desarrollo del talento de los trabajadores.

4.4. JURISPRUDENCIA TOMADA EN CUENTA EN EL ESTUDIO.

- Casación Nro. 3804-2010 del Santa

A nivel de la resolución el órgano jurisdiccional ha logrado considerar que a nivel del artículo 1 de la Ley Nro. 27942, se logra reprimir y prevenir el hostigamiento sexual contra una persona sea esta que tenga la condición de autoridad o dependencia sin que llegue a considerar la situación así como el régimen laboral en la cual venga desarrollando sus actividades dentro de la empresa, es por ello que los magistrados se muestra claros a nivel hermenéutico al momento de calificar como objeto de sanción a todo funcionario o servidor público quienes incurran en actos de acoso sexual dentro del centro de trabajo, cabe referir que dentro de esta resolución hace extensivo al personal de confianza a nivel de la empresa privada.

- Casación en el expediente Nro. 9149-2015, JUNIN

A nivel de la presente resolución en materia laboral como consecuencia del proceso sobre cese de actos de hostilidad y hostigamiento, donde se ha llegado a promover actos de discriminación de una trabajadora por razón económica, sexual u otra índole donde la demanda ha llegado a interponerla Azucena Asunción Algendones en contra de la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo SEDAM - S.A, donde se llegó a vulnerar bienes jurídicos tutelados a nivel de la norma constitucional promoviendo actos de acoso sexual dentro de la referida empresa la cual ha llegado a influir así como vulnerar sus derechos en calidad de trabajadora a nivel del control laboral generando perjuicio económico y emocional.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 008-2003-AI/TC

Dentro de la resolución el tribunal hace referencia a lo que viene siendo regulado en el inciso 15, del artículo 2 de la norma constitucional, donde se ha llegado a plantear criterios de voluntad para el ejercicio de una profesión, haciendo que la persona sea libre de poder aplicarse laboralmente en una determinada empresa, así mismo de poder ocupar el cargo que vea por conveniente, hecho que le debe dar lugar a poder obtener sus ingresos económicos a fin de poder satisfacer sus necesidades económicas. Criterio que es considerado como una condición autodeterminable que viene siendo regulado por la norma laboral a fin de poder regular el orden público y el ejercicio profesional de la persona la cual viene a constituir en el fin supremo del Estado. En ese sentido, es el empleador quien tiene la posibilidad de poder elegir en imponer medidas para el desarrollo de una supervisión dentro de sus instalaciones así como de su personal que tiene contratado, sumado a ello tiene el deber de velar por la dignidad del trabajador donde debe tener en cuenta que no debe de generar acciones de menosprecio, tal y como lo considera la norma constitucional.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

La figura del acoso sexual a nivel del ámbito laboral se ha constituido hoy en día en un problema de salud pública así como social, que da lugar a un entorno laboral totalmente incómodo para la víctima generando agravio a la mujer quien viene siendo acosada sexualmente, afectando muchas veces su bienestar e integridad física así como psicológica frente al daño que se le viene provocado de parte de sus jefes inmediatos o compañeros de trabajo quienes manifiestan comportamientos inadecuados. En ese sentido el comportamiento inadecuado bajo un contenido sexista implica promover una infracción que parte muchas veces del empleador la cual es dirigida en contra de una mujer trabajadora de la empresa, dejando de cumplir sus obligaciones tales como el de garantizar los derechos laborales, brindar protección, seguridad y salud a todos sus trabajadores no importando su género. Dentro de este contexto el acoso sexual encuentra su naturaleza jurídica en el artículo 1 de la ley Nro. 27942, cual es la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde manifiesta que el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia

bajo un contexto severo con connotación sexual, donde el comportamiento sexual no es consentida, así mismo es rechazada por la víctima, en contra de la persona considerada como agresora, por lo general el agresor desarrolla comportamientos bajo un ambiente hostil, intimidatorio, humillante, esto con el propósito de poder lesionar y afectar su dignidad de la víctima a nivel del ámbito laboral, dentro de las entidades públicas o privadas; es así que estos resultados encontrados guardan relación con el estudio de Macias (2020), quien pudo realizar su estudio sobre las violaciones al derecho al trabajo y la integridad a nivel personal de las mujeres trabajadoras que vienen siendo acosadas sexualmente en el país del Ecuador, donde el autor pudo observar que las acciones de acoso sexual no vienen siendo reconocidas dentro del ámbito jurídico laboral, así mismo se ha llegado a determinar que las acciones de acoso sexual dentro de la empresa es considerado como un problema de corte invisible afectando de forma directa a la buena relación que existe entre el trabajador y la empresa, donde urge de sobremanera desarrollar políticas eficientes a fin de revisar y reformular el marco jurídico donde se de lugar a poder sancionar de forma ejemplar los actos de acoso sexual laboral; así mismo las consecuencias que se presentan dentro de esta situación laboral a nivel de las empresas privadas se tiene que existen despidos arbitrarios, presión en el trabajo, maltrato psicológico y acoso laboral en contra de la mujer acosada sexualmente quien se resiste a aceptar las proposiciones indebidas. Cabe destacar que el acoso sexual constituye un fenómeno que viene aconteciendo dentro del contexto laboral producto de las relaciones laborales donde destaca el elemento de la subordinación donde los empleadores así como jefes de área logra desarrollar agresiones verbales, físicos, insinuaciones, gestos, tocamientos, roces corporales con contenido sexual, lo que dará lugar a la vulneración de los derechos laborales fundamentales de la mujer agredida. No debemos olvidar que el acoso sexual hoy en día es considerado como el ejercicio de poder de parte del empleador en contra de sus trabajadoras promoviendo situaciones de abuso, miedo, chantaje hasta amenazas, que dará lugar a la vulneración de los derechos laborales de la víctima donde el varón que acosa presenta un nivel superior la cual es conducida por la práctica de acciones machistas fomentando en sí lo que se llama la desigualdad de género

facilitando la violencia en contra de las mujeres a nivel del ámbito laboral; cabe destacar que estos resultados que se han obtenido tienen relación con el estudio de Alvarado y Gonzales (2023), quienes pudieron desarrollar su estudio con la finalidad de poder observar el grado de correlación que existe entre el acoso sexual y el desempeño laboral entre los trabajadores de la empresa industrial Pamolsa, de la ciudad del Callao durante el año 2021. En el estudio se ha podido evidenciar que existe un buen desempeño laboral hecho que ha demostrado que los trabajadores de la empresa industrial vienen destacando en sus actividades por su alto nivel de productividad, competencia y responsabilidad frente a las tareas que se le ha asignado de parte del empleador. Por otro lado, se ha observado la existencia de una correlación entre el acoso sexual y el desempeño laboral, evidenciándose que si existe casos de acoso sexual dentro de la empresa pero que no son denunciados por miedo a perder su trabajo, lo que viene afectando sin duda en el cumplimiento de las obligaciones de parte del trabajador acosado.

Dentro del marco jurídico vigente se tiene regulado en el artículo 1 de la Ley Nro. 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual donde hace referencia que el acoso sexual constituye en una forma de severidad, impetuosidad o aplicación de la violencia que la cual se da mediante acciones como conductas con relevancia sexual, el agente logra desarrollar un comportamiento sexista no consentida y rechazada en muchos casos por su víctima, generando dentro del contexto laboral un clima totalmente adverso, hostil, intimidatorio hasta humillante la cual tiene como objetivo fundamental de poder lesionar y afectar la integridad así como la dignidad de la mujer que viene laborando al interior de la empresa. Las conductas que se manifiestan en el acoso sexual en materia laboral se están revestidas de acciones verbales así como físicas bajo un contexto de naturaleza lesiva, debemos de mencionar que este tipo de acoso es altamente doloso y ofensivo para la víctima, donde destaca aspectos como: La aceptación o rechazo de la víctima mediante hechos suscitados bajo un contexto de amenaza directa e indirecta la cual afectará las condiciones laborales al interior de la empresa. Por ende las acciones de acoso sexual en contra de trabajadoras víctimas, se dan como consecuencias del ejercicio de poder por parte

del acosador al tenerla subordinada mediante un contrato de trabajo al interior de la empresa privada ejerciendo el dominio sexual bajo un contexto de jerarquía. Dentro del contexto nacional el acoso sexual se manifiesta mediante la persecución de la víctima que debemos comprenderla bajo un contexto y comportamiento sexual, cuyo objetivo es someter a la mujer trabajadora a caprichos sexuales donde muchas veces es rechazada por la víctima; cabe destacar que el sujeto activo llamado acosador pone de manifiesto artimañas bajo un contexto de insinuaciones o cortejos cuyo contenido es eminentemente sexual, donde se le exige a la víctima a que pueda complacerlo con ciertas exigencias dentro del contexto sexual, mellando así su derechos laborales así como su dignidad como ser humano, aspectos que están regulados dentro del marco jurídico constitucional así como la normatividad supranacional; es por ello que estos resultados que se tiene de acuerdo al análisis realizado tienen relación con el estudio de Aragón (2022), quien pudo realizar su estudio donde pudo determinar cómo la conducta de connotación sexual en la Universidad Nacional de Ucayali, viene afectando el desenvolvimiento laboral en los trabajadores administrativos. Es así que el autor del estudio pudo demostrar que el acoso sexual laboral si viene teniendo una significativa implicancia en el desempeño laboral, cabe destacar que el hostigador utiliza diversos comportamientos de índole verbal sexual, lo que afecta de forma intensa el desempeño laboral de los empleados dentro de la Universidad, cabe destacar que existe también el comportamiento físico con connotación sexual, este hecho sin duda viene afectando el desempeño laboral de los trabajadores con mayor intensidad; es por ello que estas conductas son consideradas como hechos ofensivos que se propinan en espacios abiertos así como cerrados, pero a nivel de la empresa. Por otro lado, a nivel del Decreto Legislativo Nro. 1410, se ha llegado a constituir y reconocer al mismo tiempo la forma de violencia e intimidación que dan lugar al acoso sexual bajo un contexto hostil con características amenazadoras, donde se destaca las expresiones insultantes, humillantes, degradantes, tocamientos indebidos que son propinados en contra de las mujeres así como en varones, estas acciones presentan un contexto sexual la cual va acompañada por situaciones de cohecho, corrupción, ofrecimiento, soborno y extorsión en contra de las

trabajadores para el caso de nuestro estudio, en ese sentido la Ley Nro. 27942 sobre hostigamiento sexual, a razón de su artículo 4, se dan lo lineamientos normativos sobre los que significa el hostigamiento sexual o también denominado chantaje sexual, la cual lo cataloga como una conducta violenta que se va a manifestar desde una acción física o verbal de manera permanente de parte del hostigador hacia su víctima dentro del ámbito laboral, cuyo comportamiento es rechazado, este tipo de hostigamiento se da por las personas quienes ostentan una posición de autoridad o de jerarquía, vulnerando fundamentalmente la dignidad de las personas quienes son víctimas frente al hostigamiento sexual; es por ello que estos resultados tienen relación con el estudio realizado por Machaca (2023), quien pudo determinar si el mobbing laboral viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca, es así que a nivel del estudio se pudo evidenciar que el 80% de trabajadores han referido que en su centro de trabajo han sido desprestigiados a nivel laboral, por otro lado el 85% de trabajadores han manifestado que vienen recibiendo amenazas de sus jefes siempre en cuando no se llegue a cumplir de forma eficiente con el trabajo conforme a lo requerido y exigencias de la empresa, cabe advertir que el 92.5% han sufrido agresiones bajo el concepto sexual, de raza, entre otros.

Dentro del análisis que se viene desarrollando conviene destacar el desempeño que es comprendido como la calidad del trabajo que desarrolla cada trabajadora en ese caso en función a la labor que le ha sido encomendada por su empleador, dentro de su jornada diaria. Por lo tanto, la trabajadora debe de cumplir de forma eficiente su labor en mérito a los parámetros establecidos para su puesto de trabajo, donde tenga a bien demostrar cada una de sus habilidades durante su desempeño en el trabajo en función a los objetivos de la empresa. Como parte concluyente podemos afirmar que el acoso sexual laboral, constituye en un tipo de violencia sexual, verbal, no verbal, conducente a producir un daño físico, psicológico y laboral en las trabajadoras víctimas de estos acontecimientos, la cual deviene de una conducta sexista bajo un contexto de violencia de género la cual no es consentida por la víctima en este caso trabajadora de la empresa a quien se direcciona el ataque. El

acosos sexual en las víctimas llega a causar un entorno de amedrentamiento bajo un contexto de intimidación con circunstancias hostiles, donde se da lugar a graves humillaciones para la mujer; lo que afectará de sobremanera su ocupación o situación laboral dentro de la empresa hecho que dará lugar a que se promueva la exclusión como también lastimada la intimidad sexual de la víctima aplicando criterios de prejuicios y estereotipos. En ese sentido el término sexismo hace mención a un conjunto de comportamientos, posturas y conductas, tendientes a excluir de forma discriminatoria a las mujeres, basándose en la creencia de inferioridad que tienen dentro del grupo social; por otro lado, el sexismo también es considerado dentro de los criterios basado en los estereotipos y tradiciones a nivel de los roles de género donde conlleva a pensar que el varón tiene pleno dominio sobre el sexo femenino basandose en conductas prosociales que causan cierta intimidación a la mujer. Por otro lado debemos analizar el comportamiento verbal de naturaleza sexual , la cual viene a constituir en una conducta donde se llega a utilizar un lenguaje totalmente desagradable así como comentarios sexuales impropios e inapropiados, generando un ambiente indecente dentro del contexto laboral, situación que pone en un total desacomodo de las personas aludidas muchas veces sometendolas a escenas humillantes; por lo tanto del análisis realizado se presentan resultados que tienen cierta relacion con el estudio de Guerrero (2020), quien ha logrado realizar su estudio sobre el acoso sexual a las mujeres trabajadoras y su incidencia en la terminación de la relación laboral; Donde el autor pudo observar a la víctima de acoso sexual laboral tiende a dañar las buenas relaciones laborales y consecuentemente extinguir la relación laboral que existe entre trabajador y el empleador, asi mismo se ha llegadoa evidenciar que existe un mecanismo del visto bueno según el Código de Trabajo, donde se le solicita a la victima de acoso de poder fundamentar la solicitud con pruebas testimonilaes, cuando se decida denunciar tales actos ante la autoridad competente, la cual es considerado como una situacion altamente burocratica desmereciendo el daño que se le viene ocasionando a la victima; es por ello que el acoso sexual a nivel laboral viene siendo regulado en la Ley Nro. 27942, Ley que sirve para prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual. Donde esta

accion ilicita se manifiesta mediante acciones de chantaje donde se dará una conducta física o verbal pero con una connotación sexista la cual es rechazada por la víctima, donde el agresor muchas veces tiene un cargo o posición superior a la víctima dentro de la empresa, estos tipos de acciones sin duda van a vulnerar la dignidad y los derechos fundamentales de la persona víctima de hostigamiento sexual, es así que a nivel del análisis que se viene desarrollando conviene manifestar que el acoso sexual laboral sin duda conlleva a padecer efectos negativos en la víctima quien tiene la calidad de ser trabajador de una empresa, así mismo las repercusiones se darán para los propios intereses de la compañía, donde se viene desarrollando estas acciones indebidas. Debemos poner énfasis más que todo en las consecuencias que sufre la persona que ha sido acosada sexualmente dentro de la empresa ya que estas resultan ser múltiples, tales como la afectación en la salud mental, psicológica y física, cabe mencionar que la víctima muchas veces crea un sentimiento de culpa, presenta inseguridad permanente, logra aislarse de sus compañeros de trabajo, el rendimiento laboral es bajísimo, esta susceptible de poder sufrir algún accidente de trabajo y presenta serias dificultades de interrelación con su propia familia. Por otro lado, debemos destacar que se presentan consecuencias para la empresa donde viene laborando y a su vez es acusada sexualmente la trabajadora, estas consecuencias se manifiestan por presentar una baja producción y un bajo rendimiento en la mujer trabajadora víctima de acoso sexual, es por ello que ante esta situación las empresas en aras de poder solucionar logran implementar diversos protocolos de prevención, situación que conlleva a poder distraer recursos económicos y humanos, sumado a ello la empresa es conocida a nivel del mercado laboral como una institución con un ambiente laboral hostil donde se tiene muy deteriorado las relaciones laborales. Por otro lado, se presenta también serias repercusiones para la sociedad producto del acoso sexual laboral por cuanto se logrará el incremento de los costos y gastos de salud, así mismo se tiende a que se incremente el desempleo y los servicios judiciales, logrando el retraso de toda una comunidad; por lo tanto estos resultados analizados tienen cierta relación con el estudio de Quispe (2023), quien pudo determinar la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de

Juliaca, donde el autor pudo observar que el 100% de las personas que fueron sometidas a estudio han referido que los casos de acoso sexual se ha logrado incrementar dentro del juzgado laboral; es por ello que las demandas presentadas en el juzgado por hostigamiento laboral sexual, se ha llegado a incrementar de forma ostensible, evidenciándose la existencia de un alto nivel de hostigamiento sexual laboral dentro de las empresas privadas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha llegado a analizar que el acoso sexual se encuentra regulado en el artículo 1 de la ley Nro. 27942, cual es la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde manifiesta que el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia bajo un contexto severo con connotación sexual; donde se viene teniendo una repercusión sobre los derechos laborales de las trabajadoras donde se promueve un comportamiento inadecuado bajo un contenido sexista donde se llega a promover una infracción que parte muchas veces del empleador la cual es dirigida en contra de una mujer trabajadora de la empresa, dejando de cumplir sus obligaciones tales como el de garantizar los derechos laborales, brindar protección, seguridad y salud a todos sus trabajadores no importando su género.

SEGUNDA: Se pudo conocer que dentro del marco jurídico vigente se tiene regulado en el artículo 1 de la Ley Nro. 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual donde hace referencia que el acoso sexual constituye en una forma de severidad, impetuosidad o aplicación de la violencia, donde se considera al acoso sexual como el ejercicio de poder de parte del empleador en contra de sus trabajadoras promoviendo situaciones de abuso, miedo, chantaje hasta amenazas, que da lugar a la vulneración de los derechos laborales de la víctima donde el varón que acosa presenta un nivel superior la cual es conducida por la práctica de acciones machistas fomentando en sí lo que se llama la desigualdad de género facilitando la violencia en contra de las mujeres a nivel del ámbito laboral; las consecuencias que se presentan dentro de esta situación laboral a nivel de las empresas privadas se tiene que existen despidos arbitrarios, presión en el trabajo, maltrato psicológico y acoso laboral en contra de la mujer acosada sexualmente quien se resiste a aceptar las proposiciones

indebidas.

TERCERA: Se ha llegado a analizar la forma como la legislación laboral viene previniendo la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de acoso sexual laboral; hecho que se manifiesta mediante la persecución de la víctima bajo un contexto y comportamiento sexual, cuyo objetivo es someter a la mujer trabajadora a caprichos sexuales donde muchas veces es rechazada por la víctima; cabe destacar que el sujeto activo llamado acosador pone de manifiesto artimañas bajo un contexto de insinuaciones o cortejos, donde se le exige a la víctima a que pueda complacerlo con ciertas exigencias dentro del contexto sexual, mellando así su derechos laborales así como su dignidad como ser humano.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a los operadores jurídicos a que se garantice los derechos laborales de las mujeres víctimas de acoso sexual donde se tome en consideración la norma constitucional así mismo el marco legal supranacional, bajo los principios de igualdad y donde no se promueva actos de discriminación, el cual permita promover la eliminación de todo tipo de acoso sexual dentro de las empresas privadas.

SEGUNDO: A las empresas del sector privado de poder desarrollar evaluaciones psicológicas de carácter periódico de sus trabajadores con la finalidad de poder identificar tempranamente situaciones de acoso sexual laboral todo ello con la finalidad de poder tomar las diversas medidas necesarias de carácter preventivo, todo ello bajo el principio de igualdad de oportunidades donde se evite promover situaciones de discriminación e identificar este tipo de conductas a fin de denunciarlo ante la autoridad competente.

TERCERO: A los legisladores se recomienda de poder crear nuevos instrumentos jurídicos que permita fortalecer los derechos de los trabajadores bajo un contexto vinculante donde se promueva normas bajo una política preventiva laboral esto con el propósito de poder reducir situaciones de acoso sexual laboral dentro de las empresas privadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, Biaggii y Borges (2009), Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131637012009000100012&lng=es&tlng=es.
- Alvarado & Gonzales (2023), El acoso laboral y desempeño laboral en los operarios de la empresa industrial Pamolsa Región Callao, 2021. Tesis de grado. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Aragón (2022), Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- Balestero (2020), El derecho a la estabilidad laboral tecnológica. *Revista Scielo*, 1(21), 1-45. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932020000100118&script=sci_arttext
- Botha (2016), Women in mining still exploited and sexually harassed. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.753>
- Bueno (2018), Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano. Optar el grado Licenciado. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Calderón (2020), La evolución del concepto de hostigamiento sexual y la necesaria vigencia de la prevención de su ocurrencia en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo. IX Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full.pdf>
- Camargo (2018), El delito de Hostigamiento sexual en las relaciones laborales [Tesis pregrado] Universidad Nacional Autónoma de México.
- Caro, Román y Armijo (2021), Mujeres en altos cargos en minería en Chile. *Agencia y tensiones de género. Convergencia*, 28, 1-29. <https://doi.org/10.29101/crcs.v28i0.14438>

Congreso de la República (2003), Ley N.° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27942.pdf>

Espasandín & Alejandra (2018), Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/SusanaRostagnol2/publication/341462897_Acoso_en_espacios_no_intimos/links/5ec2d69492851c11a871184f/Acoso-en-espacios-no-intimos.pdf

Espinoza (2019), Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna, Periodo 2019. [Tesis doctoral]. Universidad Alas Peruanas. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/6926>

Flores (2021), Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del Hostigamiento Sexual previsto en la Ley 27492, en tiempos de pandemia. [Tesis pregrado] Universidad Cesar Vallejo. Repositorio https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77041/Flores_PAD-

Empleo (2023), Paremos el hostigamiento sexual laboral. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campañas/21886paremos-el-hostigamiento-sexual-laboral>

Franco & Preciado (2013), Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. E-Gnosis, 11,1-17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73029399002>

Frías, S. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. Estudios sociológicos, 38(112), 103-139. <https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1745>

Gestión (2022), Más de 1,300 casos de hostigamiento sexual laboral se registraron en pandemia: cómo detectarlos y denunciar. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mas-de-1300-casos-dehostigamiento-sexual-laboral-se-registraron-en-pandemia-cuales-son-y-comodenunciar-rmmn-notici>

a/

Guerrero (2020), El acoso sexual a las mujeres trabajadoras y su incidencia en la terminación de la relación laboral. [Tesis pregrado] Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6409>.

Guzman (2023), El derecho a la integridad personal. Obtenido de <http://cintras.org/textos/congresodh/elderechoalaintegridadjmg.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Metodología de la Investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

Huamán (2019), Acoso sexual y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Venturoso del distrito de Surco. [pregrado] Universidad Peruana los Andes, Chanchamayo; Repositorio <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20>.

Lengua (2021), Acoso sexual en el trabajo: indicadores señalan pocas denuncias y desconocimiento del tema. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/acoso-sexual-en-el-trabajo-indicadores-senalanpocas-denuncias-y-desconocimiento-del-tema-dia-de-la-lucha-contraelhostigamiento-sexual-ncze-noticia/?ref=ecr>

Lubo (2021), Perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira. [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio Universidad Antonio Nariño. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4793>

Machaca (2023), Mobbing Laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de Transportes Proseguir S.A.C Juliaca. [Tesis para optar el título profesional de Abogado]. Puno: Universidad Privada San Carlos. Obtenido de http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC/466/Rolyng_Regulo_MACHACA_SUCAPUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Macias (2020), El acoso sexual laboral, el derecho al trabajo y el derecho a la integridad

- personal del trabajador. Tesis de Grado. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato - Ecuador.
- Mendoza (2017), El Hostigamiento Sexual como manifestación de la violencia de género en el ámbito educativo universitario Elaborado Hostigamiento Sexual. Violencia de Género. Universidad Lima, Perú: MIMP.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). El acoso sexual en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). La mujer en la minería: Hacia la igualdad de género. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--sector/documents/publication/wcms_830690.pdf
- Pérez (2013), El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control [Tesis doctoral]. Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/3520>
- Quispe (2023), El acoso sexual laboral y su repercusion de casos en eel juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de san Ramon. Puno: Universidad privada San Carlos. Obtenido de http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC/530/Haydee_QUISPE_PARICAHUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez (2021), Aspectos sociales y jurídicos en torno al hostigamiento sexual en el contexto del trabajo. [Tesis de especialización, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21960>
- Vera (2018), Necesidad de modificar el tipo juridico penal sobre el acoso sexual dentro del ámbito laboral. Tesis de Grado. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz , Bolivia.
- Zúñiga (2017), Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. El Cotidiano, 206, 91-98. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32553518009>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Análisis normativo sobre el acoso sexual laboral y su repercusión en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De que forma se viene regulando el acoso sexual laboral y cual es la repercusión que se tiene en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, 2023?	Analizar de que forma se viene regulando el acoso sexual laboral y cual es la repercusión que se tiene en los derechos laborales de las trabajadoras víctimas, 2023.	Acoso sexual laboral.	<p>Hostilidad sexista.</p> <p>Coerción sexual en contra de la víctima.</p> <p>Intervención de la autoridad de trabajo.</p> <p>Regulación normativa del acoso sexual laboral.</p>
¿Cual es el tratamiento normativo que se viene dando al acoso sexual laboral en las trabajadoras víctimas, 2023?	Conocer cual es el tratamiento normativo que se viene dando al acoso sexual laboral en las trabajadoras víctimas, 2023.	Repercusión en los derechos laborales.	<p>Vulneración a las condiciones de trabajo.</p> <p>Manifestación de coerción sexual mediante ofensas.</p> <p>Pretensiones sexuales.</p> <p>Recompensas laborales a cambio de pretensiones sexuales.</p> <p>Vulneración de la dignidad de la mujer trabajadora.</p>
¿De que manera la legislación laboral viene previniendo la vulneración de los derechos de las trabajadoras víctimas de acoso sexual laboral?	Analizar de que manera la legislación laboral viene previniendo la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de acoso sexual laboral.		

Anexo 02: Ficha bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Lengua Título: Acoso sexual en el trabajo: indicadores señalan pocas denuncias y desconocimiento del tema. Año de publicación: 2021	Lugar de publicación: Lima. Editorial: El Comercio.
<p>Debemos comprender que el hostigamiento sexual se ha constituido como una expresión de violencia de género, que conlleva a desarrollar manifestaciones dentro del entorno del sexismo sea considerada como aquel comportamiento de índole verbal y no verbal, con el afán de poder lograr situaciones sexuales bajo acciones hostiles, degradantes, donde la víctima será dañada a nivel físico así como psicológico, el hostigamiento sexual se manifiesta mediante expresiones obscenas, regalos que tenga cierta connotación sexual, bajo situaciones de violencia, amenaza de despido, la promoción de ascenso, a fin de conseguir el consentimiento sexual de parte de la víctima.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Calderón</p> <p>Título: La evolución del concepto de hostigamiento sexual y la necesaria vigencia de la prevención de su ocurrencia en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo.</p> <p>Año de publicación: 2020</p>	<p>Lugar de publicación: Lima, Perú.</p> <p>Editorial: IX Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,</p>
<p>Perspectiva del hostigamiento sexual</p> <p>Es una acción donde se presenta una conducta verbal o física que tiende a desarrollar lesiones de forma dolosa en contra de la víctima, dentro de este contexto debemos advertir lo siguiente:</p> <p>a. Se presenta una aceptación o rechazo de la víctima sobre la conducta que muestra el sujeto agresor donde se presenta una amenaza directa las cual va tener incidencia dentro del ámbito laboral durante la permanencia en las instalaciones de la empresa.</p> <p>b. Se puede dar el caso que la víctima de acoso sexual tenga la de interponer denuncia ante la dependencia policial o ente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, esta situación se presentara cuando la victima sienta que el empleador pueda no hacerle caso o en su defecto su jefe quien viene a ser su hostigador pueda tomar represalias en contra su persona, en el peor de los casos pueda ser despedida.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Camargo Título: El delito de Hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: México. Editorial: Universidad Nacional Autónoma de México.
<p>Tipos de acoso sexual laboral</p> <p>a. Chantaje sexual</p> <p>Es aquel acoso a quien se le conoce como el acoso bursátil que es practicado por el jefe de una compañía, donde llega a cometer abuso de poder donde su amenaza se configura con el despido de la persona chantajeada de su puesto de trabajo, o también puede manifestarse con el fomento de peores condiciones laborales siempre en cuando la víctima no haya aceptado sus exigencias de índole sexual.</p> <p>b. Acoso ambiental</p> <p>Es acoso de manifiesta en las instalaciones de la empresa donde el jefe o superior en jerarquía trata de imponer el miedo miedo mediante actos humillantes sobre la capacidad del trabajador sobre sus trabajo que viene realizando.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Espasandín & Alejandra Título: Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Editorial:
<p>Deterioro de las relaciones laborales</p> <p>La cual se presentará a nivel social donde se manifestara mediante, altos costos en la indemnizaciones cuando el trabajador víctima de hostigamiento sexual llegue a ganar el juicio ante el poder judicial, se promoverá gastos en diversos procesos judiciales en materia laboral, se promueve la exclusión de trabajadores vulnerando así los derechos laborales trayendo un perjuicio para el trabajador y su familia.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Espinoza</p> <p>Título: Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna, Periodo 2019.</p> <p>Año de publicación: 2019</p>	<p>Lugar de publicación: Lima.</p> <p>Editorial: Universidad Alas Peruanas.</p>
<p>Sujetos del accionar del hostigamiento sexual</p> <p>Se presentan los siguientes sujetos:</p> <p>a. Sujeto activo o el hostigador</p> <p>Es aquella persona, varón o mujer, quien va a direccionar su hostigamiento con tintes sexuales no consentidas pretendiendo someter a una obligación a su víctima, a cambio de recibir ciertos beneficios laborales, las cuales pueden darse mediante ascensos, aumento en su remuneración o renovación de su contrato de trabajo.</p> <p>b. Sujeto pasivo el hostigado</p> <p>Es la víctima de hostigamiento sexual que también puede ser varón o mujer, a quien se le va a vulnerar sus derechos laborales y consecuentemente su dignidad como persona.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27942 sobre hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual encuentra su naturaleza jurídica en el artículo 1 de la ley Nro. 27942, cual es la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde manifiesta que el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia bajo un contexto severo con connotación sexual, donde el comportamiento sexual no es consentida, así mismo es rechazada por la víctima, en contra de la persona considerada como agresora, por lo general el agresor desarrolla comportamientos bajo un ambiente hostil, intimidatorio, humillante, esto con el propósito de poder lesionar y afectar su dignidad de la víctima a nivel del ámbito laboral, dentro de las entidades públicas o privadas.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27942 sobre hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual a nivel laboral viene siendo regulado en la Ley Nro. 27942, Ley que sirve para prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual. Donde esta acción ilícita se manifiesta mediante acciones de chantaje donde se dará una conducta física o verbal pero con una connotación sexista la cual es rechazada por la víctima, donde el agresor muchas veces tiene un cargo o posición superior a la víctima dentro de la empresa, estos tipos de acciones sin duda van a vulnerar la dignidad y los derechos fundamentales de la persona víctima de hostigamiento sexual.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27942 sobre hostigamiento sexual

Dentro del artículo 4, se dan los lineamientos normativos sobre lo que significa el hostigamiento sexual o también denominado chantaje sexual, la cual lo cataloga como una conducta violenta que se va a manifestar desde una acción física o verbal de manera permanente de parte del hostigador hacia su víctima dentro del ámbito laboral, cuyo comportamiento es rechazado, este tipo de hostigamiento se da por las personas quienes ostentan una posición de autoridad o de jerarquía, vulnerando fundamentalmente la dignidad de las personas quienes son víctimas frente al hostigamiento sexual.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27942 sobre hostigamiento sexual

De lo que refiere el artículo 6 de la Ley Nro. 27942, sobre el hostigamiento sexual hace referencia a las siguientes situaciones:

- a. Se presenta el ofrecimiento tácito de que la víctima pueda brindar ciertos favores sexuales.
- b. Existe de parte del sujeto hostigante intimidación o amenazas las cuales van a crear un clima de coerción y una conducta no permitida la cual atentara contra la dignidad de la víctima.
- c. Cada una de las acciones que realiza el hostigador tiende a poseer una connotación sexista, la cual puede manifestarse por expresiones escritas o verbales, donde se promueva insinuaciones impúdicas u obscenas.
- d. El agente hostigador tratará de promover un acercamiento corporal generando fricciones con roces, así mismo brinda tocamientos prohibidos en contra de la víctima.
- e. Genera un trato altamente insultante en contra de la víctima lo que conlleva a que la persona hostigada rechace la presencia de su hostigador.
- f. El hostigamiento sexual sin duda traerá desmedro para la salud de la víctima y una baja en su rendimiento laboral.
- g. Vabe destacar que el hostigamiento sexual cuando se sale de la esfera de lo permitido puede causar en la víctima una disminución en su autoestima, generandoles episodios de ansiedad, estrés que la puede llevar al suicidio.
- h. Dentro del impacto que se dará para el empleador estará la desmotivación de los trabajadores, que tendrá como consecuencia la deserción de los trabajadores.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 1410

A nivel del Decreto Legislativo Nro. 1410, se ha llegado a constituir y reconocer al mismo tiempo la forma de violencia e intimidación que dan lugar al acoso sexual bajo un contexto hostil con características amenazadoras, donde se destaca las expresiones insultantes, humillantes, degradantes, tocamientos indebidos que son propinados en contra de las mujeres así como en varones, estas acciones presentan un contexto sexual la cual va acompañada por situaciones de cohecho, corrupción, ofrecimiento, soborno y extorsión en contra de los trabajadores para el caso de nuestro estudio.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27942

La Ley Nro. 27942 sobre hostigamiento sexual, a razón de su artículo 4, se dan los lineamientos normativos sobre lo que significa el hostigamiento sexual o también denominado chantaje sexual, la cual lo cataloga como una conducta violenta que se va a manifestar desde una acción física o verbal de manera permanente de parte del hostigador hacia su víctima dentro del ámbito laboral, cuyo comportamiento es rechazado, este tipo de hostigamiento se da por las personas quienes ostentan una posición de autoridad o de jerarquía, vulnerando fundamentalmente la dignidad de las personas quienes son víctimas frente al hostigamiento sexual.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

Casación Nro. 3804-2010 del Santa

A nivel de la resolución el órgano jurisdiccional ha logrado considerar que a nivel del artículo 1 de la Ley Nro. 27942, se logra reprimir y prevenir el hostigamiento sexual contra una persona sea esta que tenga la condición de autoridad o dependencia sin que llegue a considerar la situación así como el régimen laboral en la cual venga desarrollando sus actividades dentro de la empresa, es por ello que los magistrados se muestra claros a nivel hermenéutico al momento de calificar como objeto de sanción a todo funcionario o servidor público quienes incurran en actos de acoso sexual dentro del centro de trabajo, cabe referir que dentro de esta resolución hace extensivo al personal de confianza a nivel de la empresa privada.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

Casación en el expediente Nro. 9149-2015, JUNIN

A nivel de la presente resolución en materia laboral como consecuencia del proceso sobre cese de actos de hostilidad y hostigamiento, donde se ha llegado a promover actos de discriminación de una trabajadora por razón económica, sexual u otra índole donde la demanda ha llegado a interponerla Azucena Asunción Algendones en contra de la Empresa de Agua Potable y Alcanrarillado Municipal de Huancayo SEDAM - S.A, donde se llevo a vulnerar bienes jurídicos tutelados a nivel de la norma constitucional promoviendose actos de acoso sexual dentro de la referida empresa la cual ha llegado a influir así como vulnerar sus derechos en calidad de trabajadora a nivel del control laboral generando perjuicio economico y emocional.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION

Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 008-2003-AI/TC

Dentro de la resolución el tribunal hace referencia a lo que viene siendo regulado en el inciso 15, del artículo 2 de la norma constitucional, donde se ha llegado a plantear criterios de voluntad para el ejercicio de una profesión, haciendo que la persona sea libre de poder aplicarse laboralmente en una determinada empresa, así mismo de poder ocupar el cargo que vea por conveniente, hecho que le debe dar lugar a poder obtener sus ingresos económicos a fin de poder satisfacer sus necesidades económicas. Criterio que es considerado como una condición autodeterminable que viene siendo regulado por la norma laboral a fin de poder regular el orden público y el ejercicio profesional de la persona la cual viene a constituir en el fin supremo del Estado. En ese sentido, es el empleador quien tiene la posibilidad de poder elegir en imponer medidas para el desarrollo de una supervisión dentro de sus instalaciones así como de su personal que tiene contratado, sumado a ello tiene el deber de velar por la dignidad del trabajador donde debe tener en cuenta que no debe de generar acciones de menosprecio, tal y como lo considera la norma constitucional.