



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público,
Distrito de Independencia - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Castañeda Niño Ladrón de Guevara, Ceila Rubi ([ORCID: 0000-0002-7002-058x](https://orcid.org/0000-0002-7002-058x))

Miranda Trujillo, Jenny Lizbeth ([ORCID: 0000-0001-9665-7485](https://orcid.org/0000-0001-9665-7485))

ASESOR:

Dr. Urteaga Regal, Carlos Alberto ([ORCID: 0000-0002-4065-379](https://orcid.org/0000-0002-4065-379))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Penal

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestros padres, especialmente al señor Leoncio Castañeda Villanueva, quien es un ángel en el cielo, quien nos cuida y protege en cada paso que damos.

También a Piccolino, quien ha sido la paz, calma y alegría en este complicado año por su colita de la suerte.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro estimado doctor Carlos Alberto Urteaga por su dedicación y tiempo en la elaboración de la presente tesis.

También agradecemos a cada persona que nos ha brindado su apoyo tanto emocional como apoyo físico al realizar esta investigación, de la cual hemos aprendido anécdotas, experiencias y lecciones las cuales nos ayudaran hacer mejores personas.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de figuras.....	v
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimiento.....	21
3.7. Rigor científico.....	21
3.8. Método de análisis de la información.....	22
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Categorías y subcategorías</i>	17

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Categorización de sujetos</i>	18
Tabla 2. <i>Validación de Instrumentos</i>	19

RESUMEN

La presente investigación denominada “Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019” tiene como objetivo general identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.

La metodología empleada en el estudio de esta investigación fue de enfoque cualitativo y de tipo básico, asimismo contando con un diseño de teoría fundamentada. Por otra parte, se utilizó como instrumentos de recolección de datos a la entrevista, guía de entrevista y análisis documental.

Por otro lado, como conclusión se obtuvo que la violencia de género y el acoso sexual laboral es una manifestación de agresión de manera física como psicológica en el marco de las relaciones con aspectos laborales, es por ello que las agresiones más frecuentes son dadas por personas de un puesto jerárquico en el área laboral el cual conlleva expresiones más comunes las cuales son ofensas, amenazas, agresión física, despidos, insinuaciones, entre otros.

Palabras claves: *violencia, género, acoso sexual, agresión, jerarquía.*

ABSTRACT

The present investigation called "Gender violence and sexual harassment at work in the Public Sector, District of Independencia - 2019"; has the general objective of identifying gender violence due to workplace sexual harassment in the Public Sector, Independencia District - 2019.

The methodology used in the study of this research was of a qualitative and basic type approach, also having a grounded theory design. On the other hand, the interview, interview guide and documentary analysis were used as data collection instruments.

In conclusion it was obtained that gender violence and sexual harassment at work is a manifestation of aggression in a physical and psychological way within the framework of relationships with labor aspects which is why the most frequent aggressions are given by people of a hierarchical position in the work area which carries more common expressions which are offenses, harassments, physical aggression, dismissals, insinuations, among others.

Keywords: *violence, gender, sexual harassment, aggression, hierarchy.*

I. INTRODUCCIÓN

Respecto a la realidad problemática, la presente investigación objeto de estudio tuvo como propósito demostrar la importancia que radica en el gran problema sobre violencia de género y acoso sexual laboral, siendo tan necesaria a tal punto que se buscó resolver algunos panoramas donde se encuentra más presente, como puede ser en el ámbito laboral. Era novedoso escuchar sobre la violencia de género por lo mismo que, se tomó el valor de otorgar una mayor relevancia a lo que desde hace años atrás se ha presentado como cotidiano, siendo así que la violencia de género ha sido presentada tras manifestaciones como una cuestión que puede impactar en la sociedad y en mayor grado a las mujeres; por ello, no se trató sólo de discriminación, sino también de acoso, agresión, hostigamiento sexual e incluso hasta casos pudieron repercutir a un feminicidio. Todo lo anterior dándose en lugares como colegios, iglesias, centros de trabajo, dentro del ámbito familiar, o en cualquier paraje del mundo que una persona se pueda imaginar.

Según Monzón, Sanchez, Oviedo y Camayd (2018), indican que la base de toda investigación es el problema y el no formularlo correctamente llevaría a una investigación difícil de entender, siendo así que es la que determina las siguientes etapas del proceso de investigación. Es por ello que en cuanto al problema de investigación se basó en la realidad que sucede día a día, centrándose en la violencia de género dentro del acoso sexual laboral hacia el sexo femenino, específicamente de mujeres dentro del escenario del Sector Público del distrito de Independencia, teniendo el fin de determinar si afecta el uno con el otro. Esto es de tal forma que dentro del ámbito de trabajo respecto al acoso sexual se visualizó una desigualdad de género; por lo tanto, trae consigo problemas sociales, directos o indirectos que se relacionarán así para llegar a la conclusión efectiva, dando un impacto exorbitante en el escenario que busca prevenir toda violencia contra la mujer.

Cabe señalar que para esta investigación fue realizada la formulación del **problema general** en: ¿De qué manera se expresa el acoso sexual laboral como una violencia de género en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019?

Asimismo, como **problema específico 1**, ¿Cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos? y como **problema específico 2**, ¿Cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo?

Cabe indicar que esta investigación contiene una **justificación**, el cual determinó un enfoque **teórico**, a base que se obtendrán respuestas que darán atribución a un aporte teórico. Así como se indicó, las mujeres también conforman parte de la bolsa laboral, siendo tan fundamental su estancia como el de los hombres en el aspecto de trabajo.

Por otro lado, se justificó el enfoque **práctico** para identificar el problema, el cual se estableció como una solución a fin del beneficio para las mujeres trabajadoras, las cuales son víctimas y que fueron afectadas en un enfoque por dicho hostigamiento en el ámbito laboral.

Finalizando, con la justificación desde el enfoque **metodológico**, esta investigación presentó propuestas o soluciones con el fin de proteger a las trabajadoras, ante el mencionado acoso sexual y asimismo ante la violencia de género para su prevención, una vez demostrado los resultados de este proyecto podrán ser de utilidad para trabajos universitarios, entre otros que sean posteriores como una fuente de datos de derecho.

De tal manera que como **objetivo general** de la presente investigación es: Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019.

Por el cual nuestro **objetivo específico 1**: Analizar cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos y como **objetivo específico 2**: Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

De tal forma que de los objetivos planteados en la presente investigación se han desarrollado supuestos que concluyeron como respuestas a través del desarrollo del estudio. Donde se tuvo como **supuesto general**: El acoso sexual laboral se expresará de manera negativa en la violencia de género en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019, la cual es una realidad que debería visibilizarse y regularse de mejor forma, en ese aspecto la protección de la mujer siendo valorada como es debida, sin discriminación alguna de género.

Siguiendo con la investigación, se presentó como **supuesto específico 1**: La conducta de naturaleza sexual afectó negativamente a la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnerará sus derechos humanos. Aquí se hizo mención a la conducta que recibe las mujeres víctimas de acoso sexual en el centro de trabajo, como puede tratarse de miradas, comentarios obscenos o propuestas sexuales que al crear ese hostigamiento o acoso hacia su persona y vulnera sus derechos humanos, produce también un bajo desempeño laboral, al punto que se normaliza el acoso hacia las mujeres. Con relación al supuesto, el acoso sexual laboral daña también de manera física y psicológicamente a las víctimas durante y después de ser violentadas, siendo una amenaza para realizar algún acto o conducta sexuales. También se encuentra el temor de perder el trabajo e ingreso laboral, el miedo a no tener el apoyo de las autoridades, el miedo a ser asesinadas en caso se realice la denuncia, llevándolas simplemente a callar y seguir aguantando los abusos. Durante el acoso, la víctima puede desarrollar un trastorno de estrés, ansiedad, depresión y rechazo al trabajo, así como también depresión o pérdida de interés en interactuar con los demás; por otro lado, se mantiene el sufrimiento psicológico como humillación, falta de autoestima que puede llegar a un suicidio.

Finalmente, como **supuesto específico 2**: La discriminación de género femenino influirá de manera negativa en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo. En ese aspecto, la discriminación de género se visualizó como una violencia de género, donde se normalizan los comportamientos sexuales ejercidos por sujetos en cualquier ámbito, como puede ser el laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, en cuanto a los trabajos previos fue sustancial identificar y describir antecedentes en tesis anteriores, es por eso que, para la investigación, se desarrolló antecedentes tanto internacionales como nacionales. De esta forma, en relación a **antecedentes de ámbito internacional**, Guzmán (2015) en la investigación titulada, *“Violencia de Género en Adolescentes: Análisis de las percepciones y de las acciones educativas propuestas por la junta de Andalucía”*, presentada con el fin de recibir el Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, ante la Universidad de Sevilla, planteó de objetivo general indagar en la definición que posee la violencia de género y cómo se percibe en diferentes las demás figuras de manifestación, ya sea tanto físicamente o psicológicamente; además de identificar los factores ante la violencia de género. La metodología empleada, conforme a esta investigación empleado fue descriptivo, en un enfoque de análisis cuantitativo y de un diseño no experimental. Finalmente concluyó que su investigación demuestra que no son consideradas el marco de género sobre la supuesta única labor de la mujer haciéndose cargo de sus niños y ni que los varones sean el único sustento ante el aporte económico; indicandotambién que en dicha investigación que se plantea un factor predictor de la victimización por parte de las mujeres, siendo tanto variables personales y en contexto con la pareja; así mismo, en relación con el factor de experiencia y faltade voluntad para accionar de manera violenta.

Por otro, Pérez (2013) en su investigación titulada *“El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control”* presentada con la finalidad de recibir el Grado de Doctora en Sociología y Trabajo Social, ante la Universidad de Valladolid en España, donde planteó como su objetivo general el sistematizar y extender el conocimiento actual del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, analizó también los agentes implicados socialmente para prevenir de la provincia de Valladolid, así mismo de generar conocimiento para la mejoría de la intervención social en dichos temas. Se empleó la metodología en este tipo de investigación siendo de manera descriptiva, de un diseño no experimental y con un enfoque mixto. Finalmente concluyó que el hostigamiento sexual dentro del trabajo es un problema de

marco social, donde los resultados atribuyeron a los modelos socioculturales y organizacionales, afirmando ambos que el origen es el sexismo estructural, pues en el primer modelo se explica una manifestación del patriarcado dentro de un ámbito laboral que busca segregar y subordinar a la figura femenina. Al ser una tesis mixta, la investigación hecha por Pérez dio un análisis cuantitativo donde concluyó que los trabajadores, tanto mujeres como hombres, consideraron atribuir la defensa al modelo biológico, siendo éste el origen del sexismo e incontrolable impulso sexual masculino de acosar sexualmente a la mujer en el área de trabajo; el modelo teórico también muestra que la principal víctima del acoso es a las mujeres y los acosadores son los hombres.

En contexto con los estudios previos realizados con **antecedentes de ámbito nacional**, Benavides (2017), en su investigación titulada “*La violencia de género en el barrio de Palermo-Lima 2017*”, presentada ante la Universidad César Vallejo con el fin de conseguir el Grado Académico de Maestría en Gestión Pública, planteando como objetivo general dar a conocer los resultados de la violencia de género en las personas de sexo femenino de Palermo, barrio de Lima, además contiene en su investigación los objetivos específicos como determinar cómo la violencia de género puede afectar al ámbito familiar, salud física y mental, e incluso el trabajo. Cabe señalar en cuanto a la metodología que se empleó, fue del tipo de fue de carácter descriptivo, con un enfoque cualitativo y con el diseño no experimental. Finalmente concluyendo que las mujeres sienten víctimas de violencia física y/o psicológica fueron violentadas de tal forma que llegaron a recibir lesiones o incluso casos de feminicidio en un estado físico, en cuanto al mental mencionó que fueron dañadas por problemas de depresión, ansiedad y nivel alto de estrés. En cuando al ámbito laboral, las mujeres al ser violentadas se encontraban en un estado de ausencia laboral o baja productividad.

En el mismo contexto nacional, Laiza (2018), en su investigación de título “*Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales*”, para la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo en Cajamarca, presentada con el fin de alcanzar el Título Profesional de abogado, planteó como objetivo general, el de determinar

los motivos argumentados para regular la Ley contra el Mobbing (acoso u hostigamiento en el trabajo) con la finalidad de salvaguardar el respeto de los derechos protectores hacia todos los trabajadores. La metodología empleada, el tipo de investigación practicada fue básica, porque obtiene un enfoque de método cualitativo y la realización del diseño no experimental. Finalmente concluyó que uno de los fundamentos para lograr su investigación fue los actos hostiles cometidos principalmente por el jefe o empleador, también sostiene sus fundamentos en la Ley N° 27942 sobre el hostigamiento o acoso en la esfera sexual. Así mismo, dio un especial enfoque con respecto a los efectos psicológicos, físicos, y como también jurídicos que produce la víctima trabajadora provocados ante el comportamiento lesivo. La mencionada investigación aporta en cuanto al objetivo específico de la presente, puesto que Laiza Otiniano demuestra mediante el análisis cualitativo el daño que se generará en la víctima producto del comportamiento acosador del agresor, éste siendo perpetrado por el empleador, como también por cualquier trabajador del centro laboral.

Para definir la nuestra primera categoría, Ibarra, M., Matallana, S., Rodriguez y Recalde (2019) definen a la **violencia de género** como todo tipo de acción u omisión derivadas de su identidad de género que produzcan, un daño o sufrimiento de todo tipo, de tal manera que se entiende como un dispositivo de dominancia ya que su fin es intimidar y someter a la víctima. Por otro lado, están presentes ciertas teorías que dieron pie a los enfoques conceptuales en nuestra investigación comenzando con la violencia de género y la teoría sociológica, feminista y psicológica.

Aunado a esto, la primera teoría explicó que el hombre maltrata a la mujer pues el entorno humano le da a él un aprendizaje en cuanto a que ninguna mujer debe criticar sus deseos, así mismo influenciando el ambiente y relaciones familiares que lo llevan a tener esa manera de pensar. De igual forma, la teoría sociológica hace hincapié en que el abusador es un hombre que necesita controlar a la mujer y no puede controlar su comportamiento impulsivo, ya sea porque es incapaz de resolver disputas o por dificultad al demostrar sus

problemas, por su molestia, e incluso consideran que agrediéndola será la única forma de mantenerla con ella.

Sin embargo, la segunda teoría es la feminista indica que las mujeres maltratadas no se mantienen pasivas ante el castigo, sino que intentan continuamente que el maltrato cese mediante cambios de conducta, examinando alternativas posibles las cuales intentan tranquilizar al agresor, aquella conducta se realiza para disminuir la agresión, indicando también que se dan tres frases: tensión, explosión y reconciliación. La tercera teoría que abarca a violencia de género se relaciona únicamente a la mujer maltratada, donde el maltratador, manipula a la víctima, con el fin de tenerla a su disposición, emitiéndose bajo el abuso de poder, destruyendo a la mujer de manera moral.

Adentrando la investigación en las teorías conceptuales, se encuentra la inicial, el cual lleva el nombre sociocultural que es el acoso sexual el cual es percibido como consecuencia de un proceso social de sexo y llegar hacer un mecanismo por el cual los varones afianzan un poder de dominio sobre las mujeres en una sociedad y en un trabajo laboral (Cuenca, 2015). Es así que en la teoría feminista también es relacionada con el anterior, donde el acoso sexual también es fruto del proceso donde ambos sexos socializan, siendo el hombre quien busca un dominio sobre la figura femenina en todos los ámbitos sociales, incluyendo el laboral.

Por otro lado, Guarderas et al. (2018), partieron con el presupuesto de que configura como una violencia meramente de género, es decir, siendo parte de un complejo forjado o simbólico que se encuentra compuesto por diferentes discursos de carácter heteropatriarcal, influenciado por una concepción clasista y racista, situando a la víctima como alguien inferior y prevaleciendo la desigualdad de poder. Asimismo el autor hace referencia que la violencia de género es de un índole de machismo en una sociedad donde genera influencias a las víctimas en este caso mujeres con una imparcialidad de poder en un puesto de trabajo, generando un desequilibrio emocional.

Es así como mediante esas teorías se puede identificar como sujeto pasivo a la mujer, durante mucho tiempo mostrándola como alguien a quien se puede

dominar, acosar, influenciar, humillar, discriminar e inclusive asesinar, porque la violencia de género no deja de existir por la normalización de conductas, tal y como fue mencionado por Fernández de la Reguera (2018), siendo que tenemos una cultura donde la violencia se normaliza, las mujeres deben continuar defendiendo su derecho a ejercer una libre sexualidad sin el control de la sociedad.

Otros autores que fueron de gran aporte para las teorías conceptuales de la violencia de género son Castillo, Bernardo y Medina (2017), quienes mencionaron que la violencia de género es provocada por comportamientos de origen social tales como de los antepasados que dan permiso de ser perpetrados y se manifiestan de diversas maneras, como la violencia física, psicológica, sexual y hasta económica, siendo así que se ejerce mayormente en mujeres. Como bien se indicó, estos autores mencionan que la violencia de género es provocada por la sociedad, tanto desde la antigüedad como la moderna, siendo así que se visualiza un abuso por parte de los agresores contra su dignidad femenina.

Respecto a los resguardos éticos con lo que realizo el trabajo, Ramírez y Trujillo (2019) en la revista denominó a la violencia de género como una problemática cruzada que impacta a una cantidad de mujeres y que en casos circunstanciales de mayor extremo llegan a obtener el feminicidio como una manifestación en diversas situaciones. Lo mencionado por ambos autores se origina debido a los diferentes paradigmas que pueden ser adoptados en el reflejo de algunas situaciones que hasta el día de hoy sigue siendo visibilizado. De esa forma, la violencia de género física es la crueldad ejercida en el cuerpo de la víctima, causando visible daño en ella, teniendo en cuenta que el empujar a la mencionada también es parte de este.

Además, García y Méndez (2017) en su revista indexada del país de Colombia frente a las causas de la violencia de género, se encuentra un abordaje de riesgos realizados al agresor o en la víctima, guía en el cual se realiza en los diferentes países como violencia entre varones y mujeres. Las entidades laborales son un entorno muy importante en la que se puede combatir la violencia de género, este representa dificultad en lograr un empoderamiento en la

independencia de la mujer, en donde ellas ya no puedan seguir siendo violentadas por sus compañeros.

La violencia también llega a poner condiciones en base a una posición dada por mujeres, tanto que los actos de violencia o amenaza puede mantener una posición de manera subordinada hacia la víctima, mismo que la violencia de género obtiene una deducción en todos los ámbitos de vida como son en el entorno laboral y en la vida social.

Por otro lado, UNFPA (2016) la define como cualquier acto que es perpetrado contra una voluntad, basándose en diferencias de género socialmente atribuidas, siendo entre hombres y mujeres.

Por su parte, **la conducta de naturaleza sexual que afecta la dignidad de la mujer** en el centro de trabajo se da referencia a esos comportamientos con intenciones sexuales, hostigando a la víctima y conllevando a una falta de respeto hacia su persona que afecta su dignidad integral. Además, las mujeres acosadas sexualmente en el centro de trabajo callan dichos actos por temor a la pérdida de sus puestos y la posible falta de un sustento económico, esto produce directamente una violencia psicológica hacia ellas ya que desde ese momento reprimen un suceso que altera su tranquilidad y paz laboral, como debería ser desde un principio. Es relacionable la conducta de naturaleza sexual con el sexismo institucionalizado presente en cualquier proceso de socialización personal, donde uno de los sexos es superior al otro y posee derechos superiores, discriminando al otro en todos los ámbitos posibles, tal como puede ser el laboral.

La seguridad pública de las mujeres se ve afectada debido a la vulnerabilidad de los derechos individuales comprendidos en su entorno, en su persona y frente a todos y cada uno de los ciudadanos, ya sea entre mujeres o entre hombres y mujeres. Esto quiere decir que ante una existente sociedad igualitaria esperada en mujeres que desean el respeto de sus derechos como figura femenina, se vería unas ventajas como la libertad e independencia de sus decisiones, la buena autoestima, la ausencia del sometimiento frente a otras personas, etc. La Barbera y Wences (2020) hacen mención que Latinoamérica llega hacer una

región muy peligrosa para las mujeres según la ONU, teniendo las relaciones estructurales de desigualdad como principal causante de ello, involucrando a muchos agentes como la educación, socialización, entre otros. Asimismo, las mujeres deberían de dar goce a sus derechos fundamentales, y dejar de sufrir una imparcialidad de poder y ser afectadas de distintas maneras en el cual pierdan el temor de ser despedidas por su capacidad o productividad laboral.

Por otro lado, **el comportamiento ofensivo sexual en una relación desigual de poder** abarca más en el ámbito laboral, donde el jefe o el rango mayor de puesto de trabajo al de la empleada que encontrada en un rango inferior, es acosada de manera sexual mediante actos ofensivos hacia supersona en la que puede alcanzar incluso en chantajes sexuales. Adicionando al tema de la desigualdad de género, ella comprende áreas culturales, científicas, laborales, violencia de género, ámbitos de poder y familiares. Según Marrugo (2017) en su tesis dio a entender que las mujeres enfrentan la desigualdad de género en situaciones discriminatorias tras un trato de inferioridad o colectividad por motivos que pueden ser como remuneraciones o condiciones de trabajo.

Entonces, a través de las conductas mencionadas y la normalización de estas, es perjudicial para la seguridad integral y digna de las mujeres frente a abusos de desigualdad en centros de trabajo, ya sea por parte de personas con rangos mayores, como también los empleados de igual rango hacia ellas.

Según los autores, Ruiz y Ayala (2016) determinaron que nos encontramos en una sociedad donde el género marca desigualdades, especialmente hacia el sexo femenino, ya que ellas son quienes generalmente padecen este tipo de violencia. Asimismo mencionan que el acoso sexual laboral llega a ser una conducta con consecuencias sexuales que no son deseadas por la víctima que va dirigido en el cual esto llega a surgir en el aspecto laboral y en el cual da un efecto de humillación hacia la mujer, generando un área de trabajo desfavorable.

Con relación a la doctrina, Alonso (2015) en su gran revista cubana publicó que la violencia de género es la consecuencia de reglamentos, roles, estereotipos que se enlazan como parte del proceso de la socialización de género. Por otro lado, comentando lo indicado por Alonso, la socialización de

género se visualiza de manera imparcial, vista desde una desigualdad entre el varón y la mujer con determinadas posiciones con relación a una distribución de poder. Asimismo, vimos conveniente mencionar los tipos de violencia de género, en primer lugar, la discriminación de género es reflejado en el ámbito laboral, pues hasta la actualidad hay diferencias al momento de contratar a una mujer por la falta de la igualdad de oportunidades. Donde una realidad con relación al ámbito laboral también es otorgar menos carga de trabajo a las mujeres y más a los hombres, siendo un factor para el pago mínimo; como también la escasa contratación de mujeres en cargos que podría ser de gran valor, el ejemplo se da en el área de Recursos Humanos, donde en casos de violencia sexual en el área de trabajo, la gran mayoría de las mujeres se sentiría en confianza al momento de informar su caso.

Nares, Martínez y Colín (2015), dijeron que el progreso realizado por la sociedad en materia de igualdad de género sigue siendo insuficiente para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres, debido a la erradicación de formas de dominación y violencia. La dominación y el control que desea imponer el hombre a la mujer darían a entender que simplemente son personas con fines de sumisión, siendo así que la mentalidad sexista en vez de ser extinguida, cada vez más crece, la gran evidencia de ello son los casos de feminicidio.

Según Zambrano y Figueroa (2017) en su publicación de revista, dice que: la violencia de género psicológica se refiere a todo ataque a la vida que altera múltiples frustraciones, traumas y conflicto de manera psicológica y de manera social. Entonces, lo mencionado llega a estar relacionado al daño emocional y/o mental, físicas y puede presentar como un vínculo cotidiano a la convivencia donde la persona afectada sufre humillación, causando desmotivación, depresión, baja autoestima, y demás secuelas que podrían repercutir en ella.

Como punto de vista, Frías (2020), indica que la gran problemática que aborda el acoso sexual laboral se entiende como la manifestación de género construidas socialmente y sobre las jerarquías laborales, vulnerando los derechos humanos. En cuanto a esta investigación, se encuentra en una gran concordancia con el presente informe, pues, demuestra cómo la desigualdad de

género y el acoso sexual laboral están ligados en un mismo orden y vulneran los derechos humanos, afectando a las mujeres en mayor parte.

En el año 2017 las investigadoras Kantola y Lombardo. (2017) demostraron en su investigación que la discriminación de enfoques de género todavía existe ya que los hombres sobrerrepresentan el campo laboral, debido a eso la disciplina construye sesgos en el androcentrismo, eso quiere decir que el hombre está situado en el centro de absolutamente todas las cosas; mientras que las mujeres enfrentan los obstáculos en la vida profesional. Es por ello también que se llega a contribuir una violencia y ofensa hacia los derechos humanos de las víctimas con un pensamiento negativo en el rendimiento profesional por ser mujeres, del mismo modo que esto afecta a su integridad como persona y como profesionales.

Asimismo, sobre el mencionado tema, McDonald y Charlesworth. (2016) indican que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de comportamiento socio sexual que se trata de la relación de roles entre hombres como agentes sexuales y de las mujeres como objetos sexuales, particularmente en entornos de trabajo sesgados. Ambos autores, mencionan que acoso sexual laboral, se visualiza como comportamiento ofensivo sexual por parte de los hombres hacia las mujeres, las cuales suelen sufrir de hostigamiento y violencia, esto actos son dados particularmente en los mismo centros de trabajo.

Por otro lado, se entiende que el acoso sexual del aspecto laboral es una cuestión meramente social donde incluye tanto a varón como a mujer, donde las relaciones en la etapa laboral, se produce conductas de naturaleza sexual que en ocasiones se puede clasificar como normal. Lanata (2018) indicó para la revista jurídica de nombre *Ius et Praxis* que establecer el concepto de acoso laboral constituye un importante gran paso en la protección de los derechos fundamentales que todo trabajador debe percibir para sí, ayudando a desarrollar pautas para construir buenas relaciones en un ámbito laboral. Anudando al comentario de Lanata, el acoso sexual se encuentra tipificado en el Código Penal, detallando:

El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso tecnológico de la información o comunicación, para obtener así una conducta o acto de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36. (Código Penal, 2019)

Añadiendo al tema del acoso sexual en el trabajo, se tiene a Holland, Seabrook, Variedad, y Gustafson (2016), quienes concuerdan que el acoso sexual se divide en tres importantes categorías: la coerción sexual, acoso de género y atención sexual no deseada, donde el primero se da cuando el acosador trata de establecer alguna relación sexual mediante amenazas y sobornos. Por otro lado, el acoso sexual laboral también consiste en conductas las cuales conllevan la falta de respeto y rivalidad que dañan a la persona con actos de comportamientos ofensivos y de violencia física, de tal manera que estorealiza un tipo de daño hace la víctima.

Por su parte, Manjarrez (2018) en su artículo hacia la revista indexada La Ventana, indicó que las conductas sexuales enmarcadas son reflejo de la dominación en cuanto al género, siendo así expresados mediante ciertas costumbres prácticas o tradiciones. De lo mencionado, se incluye el sistema educacional y cultural, donde se subordina a la mujer en diferentes campos, especificando que está incluida en el campo sexual. Siendo educadas de tal manera que no son dueñas de su propio cuerpo, siendo ajeno a ellas y en tanto los varones entienden que el deseo no se puede cuestionar, por lo que es difícil para ellos aceptar el rechazo.

Respecto al acoso sexual de ámbito laboral, Cristina Cuenca Piqueras en la Revista Mexicana de Sociología indica que actualmente el acoso sexual en la esfera laboral es una cuestión fácilmente importante, cuando se añade que el porcentaje de participación femenina en el mercado laboral aumentó considerablemente (Cuenca, 2015).

Hersch (2015), establece que se incluye una amplia gama de comportamiento que se entienden como acoso, desde miradas o groseros chistes, hasta comentarios basados en estereotipos de género de manera degradante, siendo no deseados o invitaciones de favores sexuales. También

están las miradas muy insistentes sobre el cuerpo de la persona acosada, también los gestos, imágenes, mensajes con contenido sexual o silbidos, siendo este último una forma muy usual en la sociedad, centrándose en el acoso sexual callejero. Por otro lado, también el contacto físico innecesario, como tocamientos, roces o manoseos que fuerzan algún contacto físico hacia el cuerpo ajeno. El acoso sexual, es relacionado en base a dos conceptos muy importantes; por ello conforme con lo investigado, es conveniente tocar el Mobbing que se refiere “acoso en el trabajo”; siendo así Pando y Calderón (2018) señala que son la realidad que conduce a las condiciones psicosociales destructivas y negativas de los trabajadores.

Esta práctica consiste en un trato insultante, descalificador o intimidatorio de otra persona a un grupo de personal en un entorno laboral, ocurriendo sistemática y recurrentemente. Asimismo, también hablamos del chantaje sexual mencionado en el artículo 176-C de nuestro código penal peruano, donde este delito da sanción de no menor de dos y no mayor de cuatro años en la formalización simple el cual está configurada por una persona que intimida o amenaza a otra persona para así conseguir de ella un acto o conducta de afinidad sexual.

Las consecuencias del acoso sexual laboral son principalmente las que repercuten sobre la víctima. Manteniendo la ilación, Sánchez (2015) en la Revista Latinoamericana de Derecho Social manifestó que las consecuencias pueden variar en cada trabajador por cuestiones de sexo, edad, experiencia en el ámbito laboral, condiciones sociales, personalidad de cada uno. También se encuentran demás factores que implicarían la pérdida de su posición en el trabajo, ello de la mano con la salud, los ingresos económicos e incluso perder la vida. También alude la división de las consecuencias, siendo la psicológica, laboral y física. Igualmente, la exclusión o restricción de algunas funciones como discriminación, soportar el acoso por miedo a perder el trabajo, quedando sin empleo y sin fondo económico para sobrevivir en la sociedad, también el aislamiento social, falta de motivación o autoestima; consecuencias que podría llevar a un suicidio.

III. METODOLOGÍA

Este presente trabajo de investigación fue elaborado bajo un enfoque **cualitativo**, teniendo como fin el describir y al mismo tiempo evaluar mediante técnicas como fue la entrevista, utilizando en ella preguntas abiertas. Así como se indica: “La investigación cualitativa busca la identificación de una naturaleza profunda de las realidades, la relación y la dinámica estructural [...] proporcionando una valiosa información y comprender los procesos existentes tras los resultados” (Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, De la Cruz y Sangerman, 2017). Con ello ya indicado, la investigación cualitativa identifica realidades que resulta una valiosa información tras los resultados. Mohajan (2018) la conceptualizó como: “una forma de acción social, enfatizada en lo que las personas interpretan y dan sentido a sus propias experiencias para comprender la realidad social de los demás, haciendo uso de entrevistas u observaciones”. De esta forma, se aplicará la investigación cualitativa con respecto a la violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, distrito de Independencia - 2019.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación que fue empleado para el presente proyecto es del tipo **básica**, pues se tomó como referencia la doctrina, libros, principios, revistas indexada y tesis, tanto internacionales como nacionales, siendo así que por medio de esas fuentes se logró implantar las categorías y subcategorías. De acuerdo con Rojas (2015) en la revista indexada Redvet mencionó que el tipo de investigación básica se cataloga por el propósito o finalidad del proyecto, siendo llamada también pura, teórica, dogmática o fundamental. Es así que, la investigación básica mediante los procesos llevó al encuentro conocimientos nuevos para enriquecer el científicamente el conocimiento en investigaciones futuras.

Con respecto al diseño de investigación, ésta se basó en la **teoría fundamentada**, obteniendo tanto la debida recolección de datos como el análisis de estos, construyendo así teorías para establecer a la Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, distrito de Independencia - 2019.

Por su parte, Páramo (2015), mencionó que en la teoría fundamentada se da la utilización de un constante método comparativo de contenidos en entrevistas con ayuda la observación a los conceptos teóricos. En razón a ello, en este presente trabajo de investigación se evaluará las entrevistas para conseguir resultados mediante ellas y recurrir al método comparativo.

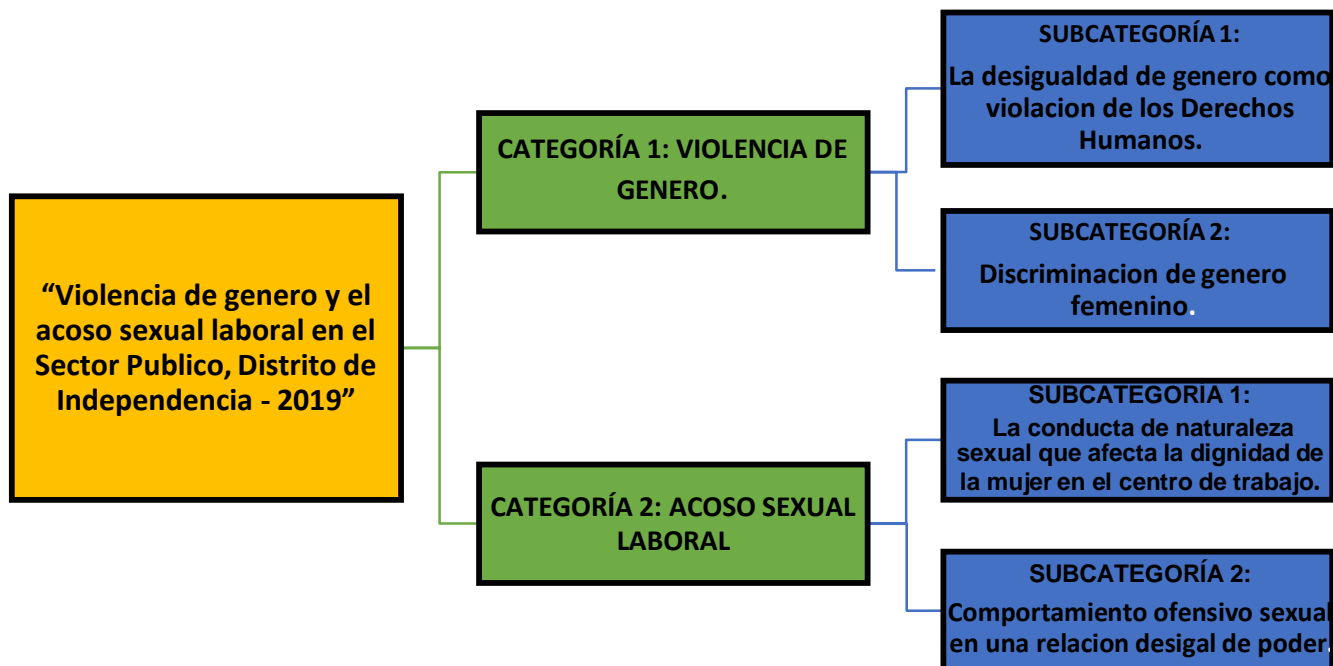
3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías de análisis fueron producto del marco teórico y con ellas se definió los conceptos que fueron usados para explicar el tema de investigación, también delimitará los alcances del mismo. A partir de ello, se explicó las delimitaciones a las que se llegó con la investigación, ayudándose del marco teórico y el soporte bibliográfico.

Como bien ya se mencionó, el proyecto de investigación fue elaborado con una estructura compuesta por dos categorías, de las cuales se desprenden subcategorías. La primera categoría tomada fue la **violencia de género**, en la cual se desprendió a dos diferentes subcategorías que se relacionan a la mencionada; éstas son **la desigualdad de género como violación a los derechos humanos**, en tanto la otra subcategoría versa en **la discriminación de género femenino**.

En cuanto a la segunda categoría se encuentra el **acoso sexual laboral**, de ella desprendiéndose dos subcategorías indispensables como son **la conducta de naturaleza sexual que afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo**, específicamente se abarcó a las trabajadoras que hayan pasado por dicho acoso como un problema social, y por su parte, también contiene como subcategoría **el comportamiento ofensivo sexual en una relación desigual de poder**.

Figura 1: Categorías y subcategorías



Fuente: Elaboración Propia.

3.3. Escenario de estudio

La línea de investigación es de Derecho Penal, Procesal Penal, Sistema de Penas, causas y formas del fenómeno criminal, puesto que el tema que se desarrollará fue sobre la violencia de género y el acoso sexual laboral, el escenario de estudio fue el **Sector Público** en la sede de Independencia, para ello se requirió de fiscales, abogados y especialistas que hayan tocado temas relacionados a la materia investigada. Se indica también que el Sector Público comprende Gobiernos Locales, Gobiernos Regionales, Municipalidad, Ministerio Público y Poder Judicial.

3.4. Participantes

Se tuvo como participantes a los **fiscales y abogados** especializados en delitos de acoso sexual en el trabajo, con la finalidad de obtener información respecto al tema central de este proyecto de investigación.

Tabla 1: *Categorización de sujetos.*

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑAN	INSTITUCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Carmen Roció Chumpitaz Pampani	Fiscal Adjunto Provincial	Ministerio Publico	8 años
2	Angélica Huallpa Tuco	Fiscal	Ministerio Publico	7 Años
3	José Ravello Castillo	Fiscal Adjunto	Ministerio Publico	5 Años
4	Oswaldo Manuel Huamán Rendón	Abogado	Ministerio Publico	8 Años
5	Eddy Monteza Chaname	Abogado	Ministerio Publico	7 Años
6	Maria Estela Fajardo Zamora	Abogada	Ministerio Publico	4 Años

Fuente: Elaboración Propia.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, se dio la utilización de herramientas para desarrollarlo mediante el enfoque cualitativo. Así pues, las técnicas e instrumentos de recolección de datos se consideró como **la entrevista**, observación análisis de documentos, transcripciones, entre otros. Por su parte Folgueiras (2016) manifestó que: el objetivo principal de la entrevista es obtener información de manera oral sobre experiencias, opiniones o acontecimientos. De esta forma, como instrumento de recolección de datos para este proyecto se presentó la entrevista y el análisis documental, siendo ésta última porque se

recolectó datos de fuentes secundarias como son los libros, revistas indexadas, periódicos, siendo fuentes para la recolección debida de datos.

Tabla 2: *Validación de instrumento.*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
Urteaga Regal, Carlos Alberto	Profesor de la Universidad César Vallejo – Lima Norte	95%
Aceto, Luca	Profesor de la Universidad César Vallejo – Lima Norte	95%
Gamarra Ramón, José Carlos	Profesor de la Universidad César Vallejo – Lima Norte	95%
PROMEDIO		95%

Fuente: Elaboración Propia.

3.5.1. Entrevistas

Las entrevistas, tiene como soporte dar el apoyo para obtener información sobre los sabios conocimientos que poseen los entrevistados, tanto que se define como el dialogo o conversaciones de forma oral, o por video, así mismo con las facilidades debido a la emergencia sanitaria. Esto se dará a conocer y apreciar los temas relevantes a nuestro tema de derecho penal, esta información se va a realizar en medio de preguntas, tanto como abiertas, cerradas y dada por los autores de esta investigación (Díaz, Torruco y Martínez, 2013).

Por otro lado, la entrevista se realizó como una técnica para la recopilación de información de este proyecto de investigación cualitativo, en este tema de entrevista puede ser flexible como hace mención en su revista metodológica el

autor Ulloa (2017), definió que las entrevistas cualitativas se dan por la profundidad de la investigación, como reuniones que se realizaran de cara a cara entre el investigador y los informantes participes del proyecto que tienen a contar las experiencias de sus vidas o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Sin embargo, debido a la situación, se dará facilidades al entrevistado a fin de recabar las entrevistas de manera adecuada, comprensiva y sincera.

Asimismo, Edwards y Holland (2013) hacen mención que las entrevistas en un enfoque cualitativo son de manera independiente, el cual abarca en una investigación sobre el diseño de estudio que con las entrevistas da un nivel de flexibilidad donde se conforma por componentes de una conversación de profundidad con el entrevistado. Es así que en la presente investigación se dio la mayor facilidad al entrevistado a fin de obtener las respuestas pertinentes.

3.5.2. Guía de Entrevistas

Es un instrumento que se basa en una técnica para recolectar datos, que tiene como instrumento principal un temario, para el cual se encuentra formado por un número determinado de preguntas esperando una respuesta de los participantes para el proyecto de investigación. En cuanto a la guía de entrevista en su revista indexada el autor Ugalde y Balbastre (2013), él se refiere: “[...] tiene como propósito conseguir información de manera esencial, por ello que va a determinar una síntesis por el objeto de estudio, por otro lado es bien saber que no solamente existe una forma para la realización de la guía de entrevista, si no que con tan solo tener lo útil, necesario y claro el objetivo y problema a investigar se podrá obtener buenos resultados”. Cabe señalar que lo que se pretendió realizar con la guía de entrevista es generar un afán de interrogantes de forma precisa y adecuada, logrando sustraer recolección de datos de respuestas apropiadas que sea de necesidad para este proyecto de investigación.

3.6. Procedimiento

El procedimiento metodológico tiene la finalidad de fundamentar y recopilar información que esté relacionada con el objetivo y el problema general de este proyecto de investigación. Cabe señalar que con la búsqueda de tesis como de

revisas indexadas se realizó el marco teórico, el cual posteriormente se obtuvo para recolectar investigación e información que será de sujeto de estudio. Por otra parte, se correspondió a realizar la guía de entrevista, la misma que ayudara con un rol de preguntas abiertas o cerradas, donde el entrevistado será participe en aportar sus conocimientos y dando su punto de vista referido a nuestra problemática, también se realizara llamadas para concretar una reunión con los abogados, especialistas y fiscales.

Finalmente, este procedimiento tiene un enfoque cualitativo, que va abarcar diversas posturas ya que es adaptable, y ha futuro se puede ir reestructurando conforme se avance con la investigación, en este procedimiento se permite tener soluciones o conclusiones más eficientes. De tal manera que esté presente proyecto fue participio a una guía de entrevista realizada por preguntas y por una validación de análisis que va a pie de la realización de una matriz de consistencia la cual es establecida por objetivos, categorías y subcategorías. Dicha guía de entrevista fue evaluada por los expertos en la materia. Al final de la reunión se hizo referencia de las conclusiones a que llegó con el tema, luego el diálogo y la conversación son registrados para su transcripción al proyecto.

3.7. Rigor Científico

Para Arias y Giraldo (2011), en su revista científica, el rigor científico es un concepto primordial de la investigación ya que es basada en un paradigma de doctrinas y de énfasis analítico, además mencionado que el enfoque cualitativo está relacionado con el rigor, hasta el límite de afirmar que su objetivo es hacer una aproximación de discusión sobre la investigación cualitativa. Asimismo, este proyecto implementó una metodología que buscará obtener investigación e información real, la cual no posee ninguna modificación ya que este método debe ser confiable, cabe precisar que tiene que ser obtenidos de fuentes confiables. Por otro lado, se utilizará el Código Penal, revistas indexadas, tesis, guía de entrevista, entre otras fuentes.

Según Cypress (2017), se refiere que solo la investigación está dada por preguntas con términos de confiabilidad, es por ello que el rigor se caracteriza por la calidad de precisión y descubrimiento sobre el tema de investigación, su

objetivo principal es que obtengan información coincidente y de conocimiento en base a sus experiencias. En otras palabras, deben ser recabadas de fuentes con mayor confiabilidad, y con ello la validez se determinará en cuanto a su utilidad que traiga consigo la información de nuestra herramienta empleada en nuestra investigación.

3.8. Método de análisis de la Información

El propósito del análisis de información fue obtener ideas relevantes de diferentes fuentes de información, de tal manera que el contenido pueda expresarse claramente para almacenar y recuperar la información obtenida. Según Flick (2013), manifiesta que el análisis de información se entiende a la clasificación de material de carácter lingüístico para realizar declaraciones sobre significados sociales o subjetivos en diversas dimensiones que representa. Como lo señala, es comprensible que el análisis de la información sólo se produce para tener informaciones o resultados guardados, es por ello por lo que forma parte del proceso de apropiación de conocimientos que son acumulados en distintas fuentes de información.

Cabe precisar que, una vez aplicadas las guías de entrevista a las trabajadoras, como a los abogados y fiscales, se va a proceder a sintetizar un análisis y la comparación correspondiente de la información realizada para sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

3.9. Aspectos Éticos

En el presente trabajo de investigación se realizó respetando las disposiciones legales, normativa como también los derechos de autor que se encuentra vigentes en la medida del desarrollo, ante ello también la ética profesional, de tal manera que los resultados no perjudicaron a los partícipes de este proyecto de investigación, como también se tomó protección a las personas que serán entrevistadas esto es referido a su reserva de identidad. Por ello hemos aplicado el método APA 2018 de Fondo Editorial Cesar Vallejo cumpliendo así con las citas y referencias a los diferentes autores de países nacionales como internacionales de los que se extrajo información adecuada para el trabajo de investigación, esto abalado con la guía de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al respecto, se harán mención los resultados obtenidos en la guía de entrevista como en la guía de análisis documental. Por otro lado, en cuanto al instrumento de **guía de entrevista** en esta investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

Conforme al **objetivo general**; identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019, cuya **primera pregunta** fue: A su juicio, ¿Cómo cree usted que se viene dando la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público?

Los fiscales Chumpitaz (2020) y Ravello (2020) respondieron con semejanza que se da una subordinación por personas que ejercen un mayor cargo mediante coacción o amenaza acompañada de propuestas sexuales que van de la mano con regalos u otro acto que implique el objetivo meramente sexual. Por su parte, Huallpa (2020) indicó que en la institución donde labora, no se ha evidenciado tal tipo de comportamientos ya que son mayormente femenino.

Los abogados Huamán (2020) y Monteza (2020) contestaron con semejanza que se da una superioridad por sujetos que obtienen un cargo mayor por medio de coacción o amenaza, ello en conjunto con propuestas indecentes junto con actitudes acosadoras. Por su parte, la abogada Fajardo (2020) indicó que en la institución donde trabaja no presencié comportamientos como acoso sexual laboral.

Conforme a lo indicado anteriormente como resultado, 4 de los 6 entrevistados afirmaron que se viene dando violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, presente en la subordinación por parte de sujetos que ejercen un cargo mayor y la existencia de cierta amenaza a fin de cumplir con su objetivo. 2 de los 6 entrevistados manifestaron que no se da una violencia de género por acoso sexual labora en el Sector Público según su experiencia y años de trabajo en dicha institución.

En base a la **segunda pregunta** del **objetivo general** fue: ¿Cuáles considera usted que serían las causas del acoso sexual laboral en el Sector Público?

Tanto los fiscales Chumpitaz (2020), Huallpa (2020) y Ravello (2020), como los abogados Huamán (2020), Monteza (2020) y Fajardo (2020) respondieron con semejanza que las causas del acoso sexual laboral serían la educación donde se forma el machismo en la actualidad, el no trabajar un programa preventivo a fin de evitar ese tipo de violencia y la falta de ética, así mismo indicaron que aquello se da en la relación jefe a empleado donde se visualiza la superioridad de jerarquía.

Conforme a los resultados, 6 de los 6 entrevistados respondieron las causas que a su parecer darían pie al acoso sexual laboral en el Sector Público, las cuales se dirigen desde la educación, la ética, el no trabajar con un programa preventivo, finalizando con el machismo.

Por otro lado, respecto al **objetivo específico 1** sobre analizar cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos, cuya **tercera pregunta** fue: ¿Cómo cree usted que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo?

Tanto los fiscales Chumpitaz (2020), Huallpa (2020) y Ravello (2020), como los abogados Huamán (2020), Monteza (2020) y Fajardo (2020) respondieron que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer como derecho fundamental, así mismo a la igualdad y no discriminación; así mismo, la afectación también se visualiza ante el trato de la figura femenina como un objeto sexual, dañándola tanto física como psicológicamente y perjudicando su desempeño laboral a gran escala.

Conforme a los resultados 6 de 6 entrevistados respondieron que el acoso sexual laboral afecta la dignidad de la mujer físicamente y psicológicamente, en cuanto al desempeño laboral se daría un bajo rendimiento debido a las circunstancias dadas en la violencia de género y su relación con el acoso sexual en el centro de trabajo.

Con relación a la **cuarta pregunta** del **objetivo específico 1** fue: A su juicio, ¿Cree usted que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye de alguna manera con este tipo de conductas?

Tanto los fiscales Chumpitaz (2020), Huallpa (2020) y Ravello (2020), como los abogados Huamán (2020), Monteza (2020) y Fajardo (2020) respondieron que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos sí contribuye con ese tipo de conductas ya que se vive en una sociedad patriarcal que normaliza ese tipo de conductas como es el acoso sexual en lugares tales como el centro de trabajo. Así mismo también mencionaron que el derecho de una mujer estaría por debajo del género masculino hoy en día como son los casos de equidad salarial, discriminación y vulneración de dignidad humana.

Conforme a los resultados, 6 de 6 entrevistados afirmaron que la desigualdad de género sí contribuye con ese tipo de conductas al ser presenciadas en una sociedad donde el hombre es un sujeto exclusivo en comparación de la figura femenina, siendo así que la mujer se encuentra fuera de esa esfera de derechos que el hombre sí posee.

En cuanto al **objetivo específico 2**: determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo; en el cual como **quinta pregunta** fue: Desde su perspectiva, ¿Cómo observa la discriminación de género femenino y su relación con el acoso sexual en el trabajo?

En cuanto a los fiscales entrevistados, Ravello (2020) y Chumpitaz (2020), respondieron que la discriminación de género hacia la mujer es humillante y ofensivo, pues se ve a la mujer como objeto sexual, donde se presencia una dependencia jerárquica. Por otro lado, la fiscal Huallpa (2020) respondió que no se otorga un valor a la figura femenina y existen muchos casos donde se tolera la violencia a fin de no perder el trabajo.

Los abogados Monteza (2020) y Fajardo (2020) respondieron que la discriminación de género femenino y el acoso sexual en el trabajo es humillante, discriminatorio, ofensivo e indeseado pues se ve a la mujer de una manera no deseada. Huamán (2020) respondieron que es una mala práctica el visualizar a la mujer como un objeto sexual, siendo así que se presencia una dependencia jerárquica.

Conforme a los resultados 3 de 6 entrevistados manifestaron que el tanto la discriminación de género femenino y el acoso sexual en el trabajo son humillantes y aberrantes. 2 de 6 entrevistados afirmaron que es una mala práctica tal discriminación donde la mujer es nada más que un objeto sexual y la dependencia jerárquica. Y 1 de 6 entrevistados negó que se valore al sexo femenino y que muchas veces las mujeres soportan la violencia para no perder el empleo que sustenta su vida diaria.

Respecto a la **sexta pregunta** del **objetivo específico 2** fue: A su juicio, ¿Qué medidas considera usted que deberían ser tomadas ante el acoso sexual laboral a fin de proteger la dignidad de la mujer?

Los fiscales Huallpa (2020) y Ravello (2020) respondieron que se deberían implementar medidas preventivas, fiscalizadoras y sancionadoras, a fin de radicar la violencia de género y proteger a las mujeres. Por otro lado, Chumpitaz (2020) respondió que ya existen normas del Código Penal donde protegen a la mujer en esas situaciones.

Los abogados Huamán (2020), Monteza (2020) y Fajardo (2020), respondieron con similitud que las medidas que deberían ser tomadas a fin de proteger la dignidad de la mujer serían preventivas, fiscalizadoras y sancionadoras, así como implementar normativas, protocolos para erradicar ese tipo de violencia y mayor confianza en caso la víctima tenga miedo de denunciar.

Conforme a los resultados 5 de 6 entrevistados respondieron que la implementación de medidas preventivas, fiscalizadoras, sancionadoras, así como los protocolos, y normativas serán una buena manera de erradicar ese tipo de violencias contra la mujer. 1 de 6 entrevistados indicó que ya existen normas del Código Penal que protegen a la mujer en caso de acoso sexual laboral.

Finalmente, en la **séptima pregunta** del **objetivo específico 2** fue: ¿Considera usted que se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público?

Los fiscales Chumpitaz (2020) y Ravello (2020) respondieron que si se da una relación de desigualdad de poder como discriminación de género femenino en el Sector Publico, ya que los puestos importantes muchas veces son

ocupados por hombres y añadieron que se evidencia una desigualdad de poder donde se humilla a la mujer. Por otro lado, la fiscal Huallpa (2020) el respondió que no, ya que hoy en día existen oportunidades para las mujeres donde obtienen altos cargos.

Por otra parte, los abogados Monteza (2020) y Fajardo (2020) dijeron que existe una relación de imparcialidad y de desigualdad de poder en el sexo femenino, ya que los cargos más importantes suelen ser ocupados por varones. Asimismo, Huamán (2020) respondió que al 100% no se encuentra seguro de ello, pero que recibió comentario que han dado referencias a que sí se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público.

Conforme a los resultados, 3 de 6 entrevistados afirmaron que sí se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público. 2 de 6 entrevistados negaron la relación desigual de poder como discriminación de género, manifestando que se dan altos cargos a mujeres, como es el caso mencionado. Por su parte 1 de 6 entrevistados no se encuentran seguro de si se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público.

Por otra parte, en cuanto al instrumento de **guía de análisis documental**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**; identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019. Se utilizaron tres documentos.

Del artículo "Workplace Sexual Harassment at the Margins. Work, Employment and Society" de McDonald y Charlesworth (2016) se determinó que el acoso sexual en la esfera laboral es caracterizada como un comportamiento socio sexual, ahí se observó que las mujeres son vistas como simples objetos sexuales y que los hombres cumplirían el rol de agentes sexuales, debido a la educación y el desarrollo de las personas al nacer con esas figuras.

Del artículo "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España" de Cuenca (2015) se obtuvo que el acoso sexual se percibe como la consecuencia

de un proceso socialmente sexual, ahí se destaca el poder de dominio que posee la figura masculina sobre la femenina en la esfera social y laboral.

Del artículo “Violencia de género: pandemia de la sociedad” de Alonso (2015) la cual es de manera imparcial y desigual entre el varón y la mujer con determinadas posiciones con relación a una distribución de poder. Asimismo, vimos conveniente mencionar los tipos de violencia de género, en primer lugar, la discriminación de género es reflejado en el ámbito laboral, pues hasta la actualidad hay diferencias al momento de contratar a una mujer por la falta de la igualdad de oportunidades.

De lo analizado mediante el instrumento del **objetivo general**, se pudo deducir que; el acoso sexual en el ámbito laboral se viene dando de hace muchos años con la educación y el proceso sociocultural que se vive, donde aún existe el machismo en todos los panoramas de la vida, es así como los varones afianzan el poder de dominio sobre las mujeres ya que se da una normalización.

Para el **objetivo específico 1**: Analizar cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

Del artículo “Acoso Sexual como Violencia de Genero: Voces y Experiencias de Universitarias Chilenas” de Ramirez y Trujillo (2019) pudo hallarse que, la violencia de género impacta a las mujeres y que existen casos circunstanciales que llegan al extremo de efectuarse un feminicidio, en tal caso dirigiéndose la mirada también al acoso sexual en el trabajo como un tipo de violencia de género.

Del artículo “Sexual harassment in the workplace” de Hersch (2015) se señaló los comportamientos dados en el tipo de acoso, como son las miradas obscenas, los chistes groseros o comentarios no deseados con tonos sexuales o denigrantes hacia el género femenino.

Del artículo “Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia” de Frías (2015) pudo hallarse que el acoso sexual laboral

se da como jerarquías laborales que vulneran los derechos humanos de la mujer y se relacionan a la violencia de género.

De lo examinado mediante el instrumento del **objetivo específico 1**: la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer y sus derechos humanos en el centro de trabajo, ello llega a ser perjudicial y puede repercutir en un feminicidio. La mujer necesita el respeto y valor que todo ser humano debería, es así que su dignidad no debería ser marchitada por aquel tipo de conductas como son las propuestas sexuales, comentarios discriminatorios de género, miradas obscenas u otro tipo de comportamiento.

Para el **objetivo específico 2**: Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Del artículo “Gender discrimination the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights” de La Barbera y Wences (2020) se consideró que, Latinoamérica es una región peligrosa especialmente para las mujeres tras una desigualdad presente que involucra la socialización, educación y demás factores que atribuyen ese tipo de conductas.

De la tesis doctoral “Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social” de Marrugo (2017) se indicó que, las mujeres sufren una mayor discriminación a diferencia de los hombres tras un trato de inferioridad por motivos como remuneraciones o condiciones de trabajo.

Del artículo “Gender an Potical Analysis Basingstoke: Palgrave” de Kantola y Lombardo (2015) se descompuso que, la discriminación de género se percibe debido a la representación de los hombres en el campo laboral, donde se establece el androcentrismo que sitúa al hombre en el centro de todas las cosas, en tanto las mujeres enfrentan los obstáculos a fin de escalar profesionalmente.

De lo averiguado del **objetivo específico 2**, se concluyó que, al encontrarse a la mujer en una esfera de la sociedad latinoamericana, ella se ve vulnerable y blanco a recibir una gran desigualdad por el solo hecho de ser mujer, ello a raíz de una educación desigual y una sociedad misógina; dando así el paso a

normalizar las conductas denigrantes contra ella como es el acoso sexual en diferentes panoramas, siendo el presente caso de la esfera laboral.

A continuación, se procederá a la **discusión** de la mencionada investigación. Es pertinente manifestar que este estudio de investigación no constituyó una reproducción de resultados, sino los obtenidos por la guía de entrevista. Respecto al **objetivo general**: (Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019).

De conformidad con la guía de entrevista desarrollada la totalidad de los entrevistados manifestaron que la violencia de género por acoso sexual laboral se viene dando debido a una subordinación por sujetos que ejercen un cargo mayor y coaccionan o amenazan a las víctimas, como en casos de propuestas sexuales y otros actos que impliquen un objetivo sexual.

De lo mencionado anteriormente, coincidimos con las respuestas, ya que el acoso sexual en el trabajo es un tipo de violencia de género, donde el objetivo de cada acción es obtener ese acto sexual ante las personas, quienes en la presente investigación se refieren a mujeres. Asimismo, se devienen amenazas referentes a su despido u otros actos de violencia donde la víctima opta por no denunciar y simplemente callar por el mismo temor de no mantener el sustento económico. Con las guías de entrevista y los resultados de las mismas, obtuvimos respuestas favorables, las cuales nos concedieron respuestas que calzaron como pieza clave en la presente investigación, pues nuestro objetivo, fuera de identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, también es la prevención de toda violencia que afecta a la mujer.

Prosiguiendo con la mencionada investigación, ya teniendo como datos los resultados de las entrevistas pertinentes, se procedió con el respectivo análisis documental que al igual que los entrevistados, la autora a citar posteriormente coincidió con lo anteriormente mencionado.

Asimismo, en el artículo “Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia” de Frías (2015), se determinó que el acoso sexual laboral se establece mediante jerarquías laborales que logran vulnerar los derechos humanos de toda mujer, relacionándose así con la violencia de género,

además en su investigación la autora hizo necesaria mención al acoso sexual viéndose estrictamente como un acoso basado en el género, donde la diferencia o discriminación de género socialmente construidas son producto de las jerarquías laborales.

Reiteramos nuestra posición que acorde a lo manifestado por la autora, en el sentido de que efectivamente el acoso sexual es un tipo basado en la violencia de género y se enfatiza en un vínculo laboral donde podrían ocurrir tales actos, aunque también el acoso sexual y la violencia de género pueden darse en lugares como los transportes públicos, las calles o el hogar.

Con relación al antecedente internacional, se concuerda con lo manifestado por Pérez (2013) *“El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control”*, obteniendo como una de sus conclusiones, las causas que explicarían tales actos de este acoso sexual laboral como el miedo a perder un puesto de trabajo y la desconfianza o incredulidad hacia la versión contada por la víctima.

Finalmente, se confirmó nuestro supuesto general en base a la amplia información obtenida, entre ellas las entrevistas realizadas por los expertos y el análisis documental, por ende, se determinó que el acoso sexual laboral se expresará de manera negativa en la violencia de género en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019. También, en base al objetivo general, se obtuvo que la violencia de género y el acoso sexual laboral, pueden producirse en diversas situaciones donde la mujer se ve amenazada por las jerarquías laborales, la falta de ética, la influencia o normalización de una sociedad machista y demás factores que ponen en peligro a la figura femenina.

Con relación al **objetivo específico 1**: Analizar cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

De conformidad con la guía de entrevista desarrollada la mayoría de los especialistas respondieron con similitud que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer, ello debido a que se vulnera sus derechos fundamentales y la discriminan en todos los ámbitos, siendo el ámbito laboral

uno de los tantos afectados. Es así como la dañan física y psicológicamente y afectan el desempeño laboral. Refieren que, aunado a ello, la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye al acoso sexual laboral, conllevando a ese tipo de conductas provenientes de una sociedad patriarcal, donde se normalizan tales conductas al encontrarse en una evidente discriminación.

Respecto a nuestra postura, coincidimos con lo señalado por los seis expertos, donde precisamos que sí se dan esa afectación a la dignidad de toda mujer dentro de una sociedad donde se normaliza ese tipo de discriminación o violencia de género a raíz de la educación que se recibe; esto es reflejado en casos de feminicidio, violación, acoso y demás situaciones.

Del análisis de la guía documental, éste concordó con el artículo "Acoso Sexual como Violencia de Género: Voces y Experiencias de Universitarias Chilenas" de Ramírez y Trujillo (2019), se obtuvo que; la violencia de género afecta a las mujeres a tal grado de llegarse a un feminicidio y, de no ser el caso, violando sus derechos humanos mediante la violencia de género.

En lo referido a nuestra opinión, compartimos lo expresamente señalado por el autor, en cuanto indica que, en caso de no actuar como es debido frente a ese tipo de situaciones, la mujer podría ser asesinada; es de esa manera que realizamos la investigación a fin de dar a conocer el acoso sexual laboral y las consecuencias frente a la violencia de género.

Con relación al antecedente nacional, se concuerda con lo manifestado por Benavides (2017) en "La violencia de género en el barrio de Palermo - Lima 2017", obteniendo como una de sus conclusiones que las mujeres víctimas de violencia fueron afectadas tanto física como psicológicamente, recibiendo lesiones o casos de feminicidio y daño psicológico acompañado de baja productividad laboral.

Se concluye confirmando el **supuesto específico 1**: la conducta de naturaleza sexual afectará negativamente a la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnerará sus derechos humanos. Tras analizar los resultados de la guía de entrevista, se obtuvo que la figura femenina se visualiza como un objeto

sexual, hecho que desprestigia la dignidad de toda mujer frente a la sociedad y normaliza las conductas sexuales hacia su persona.

Con relación al **objetivo específico 2**: Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Al respecto a la guía de entrevistas, se señaló que tres de los seis entrevistados indicaron que sí se da una relación de desigualdad de poder, así como también una discriminación de género femenino en el Sector Público, ya que los puestos importantes en el aspecto laboral son muchas veces ocupados y dados por hombres. Por otro lado añadieron que se evidencia una desigualdad de poder donde se humilla a la mujer. Por el contrario, dos de los seis entrevistados respondieron que si hay oportunidades para las mujeres.

De lo ya referido, podemos precisar que si concordamos con las respuestas de los tres entrevistados, ya que hoy en la actualidad si bien es cierto los que tiene los mejores puestos de trabajo son los hombres y eso es un menosprecio para las mujeres tanto que esto se ve reflejado en una discriminación y un abuso de poder, al respecto en base a los dos de los seis entrevistados, si se dan ciertas oportunidades a las mujeres, pero en ocasiones que son discriminadas al ser vistas con un carácter débil.

Con relación al análisis documental, el artículo "Gender and Political Analysis, Basingstoke: Palgrave" de Kantola y Lombardo (2015), se consideró que, la discriminación de género es percibida a la autoridad de los hombres en él, trabajo, en el cual se establece el androcentrismo, donde es situada por el hombre en el centro de todas las cosas, es por ello que tanto las mujeres enfrentan los obstáculos con el fin de escalar profesionalmente y obtener un buen puesto de trabajo.

Al respecto, en base a lo mencionado por las autoras, concordamos con lo referido conforme a la discriminación de género, donde las mujeres enfrentan una mayor dificultad al ser valoradas en el campo laboral a diferencia de los hombres.

En lo referido al antecedente internacional se coincidió con lo señalado por Marrugo (2017) *“Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social”*, llegando a una de sus conclusiones, donde se mencionó que las mujeres llegan a sufrir una mayor discriminación a diferencia de los hombres tras un trato de inferioridad en el aspecto de trabajo las cuales tiene como motivos las remuneraciones o condiciones, por el cual esto debería ser de manera parcial tanto como para hombre y mujeres.

Finalmente, de lo ya referido se pudo afirmar que se sustentó nuestro **supuesto específico 2:** lo cual verso que la discriminación de género femenino influirá de manera negativa en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo, siendo así que la discriminación de género hacia las mujeres influye mediante una normalización de esas conductas, donde las mujeres son denigradas por su condición en comparación con las condiciones de los hombres y, mediante la investigación, se mencionó sobre la figura del varón como centro de todo.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, el acoso sexual laboral se manifestó negativamente en la violencia de género, dándose mediante una subordinación frente a sujetos que poseen un mayor cargo en el trabajo, surgiendo casos de amenaza o acoso, implicándose el objetivo sexual en dichos actos. No obstante, debido a las circunstancias, se indicaron en la minoría de participantes la negativa a tales acosos dentro del centro donde se labora. Se llegó a la conclusión también sobre las causas del acoso sexual en el trabajo, siendo la educación a raíz del machismo, la falta de un programa preventivo y la falta de ética.

2. Se concluyó que, la conducta de naturaleza sexual afectó negativamente a la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnerando sus derechos humanos, ello mediante la afectación de la figura femenina vista como un objeto sexual y siendo así que es dañada tanto física como psicológicamente hasta el punto de perjudicar su desempeño laboral. Por su parte, se concluyó que la desigualdad de género, violando los derechos humanos sí contribuye al acoso sexual laboral y a la violencia de género.

3. Se concluyó que, la discriminación de género femenino influyó de manera negativa al comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo, donde se evidencia de forma humillante, ofensivo e indeseado, dando una imagen deshonrosa a la mujer, sin otorgarle un valor debido. Por otro lado, se concluyó que las medidas tomadas a fin de proteger la dignidad de la mujer en esos tipos de casos serían preventivas, sancionadoras y normativas, donde se den protocolos para dar fin o controlar ese tipo de violencia. Sin embargo, si bien el acoso sexual se encuentra prevista en el artículo 176-B, se tiene como un simple agravante el ámbito laboral en el quinto inciso del mencionado artículo; siendo así la necesidad de proteger a la mujer en ese tipo de caso.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** En base a esta investigación, se brinda ciertas recomendaciones a las autoridades del Sector Públicas, como son Ministerios Públicos, Gobiernos Locas, Gobiernos Regionales, Poder Judicial y demás entidades comprendidas en ese marco, a fin de brindar una capacitación con temas de acoso sexual y violencia de género, como también promover campañas a universidades, la cuales tengan como objetivo el prevenir estos tipos de casos y con el deseo de reducir el acoso sexual laboral en los centros de trabajo.
- 2.** Se recomienda al Ministerio de Trabajo y a las mismas Direcciones Encargadas en el ámbito laboral, que puedan dar un seguimiento anual a las entidades públicas como privadas, las mismas que tengan la finalidad de dar apoyo a las personas que hayan sido víctimas de mencionado acoso por parte de los empleados y empleadores en el centro donde laboraban.
- 3.** Se recomienda a los responsables del Sector Publico el compromiso y mayor interés en mejorar las estrategias o medidas con el fin de lograr un ambiente de trabajo donde prevalezca la igualdad de género sin discriminación, también otorgar apoyo hacia las víctimas que sufren de algún acoso sexual en dicha área, así como también prevenir la violencia de género, tanto física como psicológicamente.

REFERENCIAS

- Alonso, K. (mayo, 2015). Violencia de género: pandemia de la sociedad. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552357189002>
- Arias, M., y Giraldo, C. (octubre, 2011). El rigor científico en la Investigación Cualitativa. *Revista Invest Educ Enferm*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Benavidez, E. (2017). *La violencia de género en el barrio de Palermo-Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12499/Benavides_GEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cadena, P. *et al.* (noviembre, 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*. (1603-1617). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Castillo, E., Bernardo, J., Medina, M. (2017). Violencia de género y autoestima de mujeres del centro poblado Huanja – Huaraz. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v18n2/a08v18n2.pdf>
- Código Penal Peruano. (1984).12. Lima, Perú.
- Cuenca, C. (octubre, 2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología* (525-554). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32141548001>
- Cypress, B. (agosto, 2017) Rigor or Reliability and Validity in Qualitative Research: Perspectives, Strategies, Reconceptualization, and Recommendations. *Revista Research Dimension*. Recuperado de https://www.nursingcenter.com/wkhlrp/Handlers/articleContent.pdf?key=pdf_00003465-201707000-00007
- Díaz, L., Torruco, U., y Martínez, M. (mayo 2013). Metodología de la Investigación en Educación Médica. *Revista Universidad Nacional Autónoma de México*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Edwards, R., Holland, J. (mayo,2013) What is qualitative interviewing?

Revista Bloomsbury. Recuperado de http://eprints.ncrm.ac.uk/3276/1/complete_proofs.pdf

Fernández de la Reguera, A. (febrero, 2018) ¿Es el enfoque punitivo una solución frente al acoso sexual? *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5695/569561759012/index.html>

Flick, U. (2013). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. Estados Unidos: SAGE.

Folgueiras, P. (2016). *La entrevista: Técnica de recogida de información*. España: Barcelona.

Frías, S. (enero, 2019). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. *Revista Mexicana de Centro de Investigaciones Multidisciplinarias Universidad Nacional Autónoma de México*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v38n112/2448-6442-es-38-112-103.pdf>

García, C., Méndez, A. (mayo, 2017). Violencia de Género en el departamento del meta 2015. *Revista de la Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3091/309154932003/index.html>

Guarderas, P., Larrea, M., Cuvi, J., Vega, C., Reyes, C., Bichara, T., Ramírez, G., Paula, Ch., Arteaga, E. (diciembre, 2018). Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición. *Revista de Educación Alteridad* (214-226). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6485586>

Guzmán, F. (2015). Violencia de género en adolescentes: Análisis de las Percepciones y de las acciones educativas propuestas por la junta de Andalucía [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. Recuperada de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/36522/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hersch, J. (septiembre, 2015). Sexual harassment in the workplace. *Revista de Riesgo e Incertidumbre* (18-44). Recuperado de:

<https://wol.iza.org/uploads/articles/188/pdfs/sexual-harassment-in-workplace.pdf>

Holland, Kathryn J.; Rabelo, Veronica C.; Gustafson, Amber M.; Seabrook, Rita C., y Cortina, Lilia M. (2016). Sexual Harassment Against Men: Examining the Roles of Feminist Activism, Sexuality, and Organizational Context. *Revista Psychology of Men & Masculinity*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277633061_Sexual_Harassment_Against_Men_Examining_the_Roles_of_Feminist_Activism_Sexuality_and_Organizational_Context

Ibarra, M., Mantallana, S., Rodríguez, A. y Recalde, S. (julio, 2019). Violencias basadas en género: percepciones con base en un ejercicio de cartografía social. *Revista Colombiana de Centro de Investigación y Estudios de Género, Mujer y sociedad de la Universidad del Valle*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/noma/n51/0121-7550-noma-51-155.pdf>

Kantola, J. y Lombardo, E. (junio, 2015). Gender and Political Analysis. Basingstoke: Palgrave. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/430cf61e-275d-4ddc-bec5-6e3855e2ec7f.pdf>

La Barbera, M. y Wences, I. (agosto, 2020). "Gender discrimination" the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights. *Revista Andamios*. Recuperado de [La "discriminación de género" en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos \(scielo.org.mx\)](https://www.scielo.org.mx/pdf/andamios/v18n1/11211121.pdf)

Laiza, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. [Tesis de bachiller, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lanata, G. (julio, 2018). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Revista Ius et Praxis* (263-302). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00263.pdf>

- Manjarrez, A. (2018). Periodistas sonorenses en resistencia ante el acoso sexual. *Revista La Ventana* (1405-9436). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000200327&lang=es
- Marrugo, L. (2017). Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Recuperado de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/137086/DDTTS_MarrugoSalasLM_Genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McDonald, P. y Charlesworth, S. (abril, 2015). Workplace Sexual Harassment at the Margins. *Work, Employment and Society. Revista Indexed the University of Technology*, (118-134) Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277663506_Workplace_sexual_harassment_at_the_margins
- Mendoza, M. (2011). Prevención de la violencia de género en las universidades: características de las buenas prácticas dialógicas. [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34983/4/01.MMM_TESIS.pdf
- Mohajan, H. (2018) *Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects*. Munich: MPRA.
- Monzón, M., Sanchez, T., Oviedo, L. y Camayd, I. (2018). El problema científico en artículos de resultado de investigación original publicados en revistas biomédicas cubanas. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. (265-277). Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v17n2/rhcm12218.pdf>
- Nares, H., Martínez, D., Colín, R. (octubre, 2015). Violencia de género en la familia: perspectiva jurídico penal. *Revista Ciencia Ergo Sum* (116-124). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10439327002>
- Pando, M. y Calderón, J. (marzo, 2018). Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Revista Salud Uninorte*, (1-5)

Recuperado

de

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81759552028/index.html>

Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. *Revista Pensamiento & Gestión*, 7-13.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64644480001.pdf>

Pérez, R. (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]. Recuperado de

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/3520/Tesis%20354-130920.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramirez, K., Trujillo, M. (2019). Acoso Sexual como Violencia de Genero: Voces y Experiencias de Universitarias Chilenas. *Revista país de chile*. Recuperado de <file:///C:/Users/windows/Downloads/5779-24311-1-PB.pdf>

Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista REDVET* (1-14). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

Ruiz, R. y Ayala. M. (junio, 2016) Violencia de género en instituciones de educación. *Revista Ra Ximhai*, Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46146696002>

Sánchez, A. (diciembre, 2015). El acoso laboral y la seguridad social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697015>

Ulloa, J. (marzo, 2017). Tendencias paradigmáticas y técnicas conversacionales en investigación cualitativa en ciencias sociales. *Revista de la Universidad de la Frontera*. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-TendenciasParadigmaticasYTecnicasConversacionalesE-7247223.pdf>

Ugalde, N., y Balbastre, F. (julio 2013). Investigación Cuantitativa e Investigación Cualitativa: Buscando las Ventajas de las Diferentes Metodologías de la Investigación. *Revistas Académicas*. Recuperado de

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730/11978>

UNFPA. (2016). *Facilitator's Guide: Reporting on Gender-Based Violence In Syria Crisis*.

https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Facilitator1s_Guide_English_InDesign_Version.pdf

Zambrano, C., Figueroa, J. (junio, 2017). Manifestaciones de la Violencia Basada en el Género en Docentes Universitarios. *Revista de la Universidad Simon Bolivar. Barranquilla de Colombia*. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49755599>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia -2019				
Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías	Metodología
Problema General	Objetivo General	Supuesto General	Categorías	Enfoque
¿De qué manera se expresa el acoso sexual laboral como una violencia de género en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019?	Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.	El acoso sexual laboral se expresará de manera negativa en la violencia de género en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019	1.- Violencia de Género 2.- Acoso Sexual Laboral.	Cua litati vo
				Tipo de Investigación
				Básica
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Supuestos Específicos	Sub - Categorías	Nivel de Investigación
a.- ¿Cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos? b.- ¿Cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo?	a.- Analizar cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos. b.- Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.	a.- La conducta de naturaleza sexual afectará negativamente a la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnerará sus derechos humanos. b.- La discriminación de género femenino influirá de manera negativa en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.	1.1 La desigualdad de género como violación a los derechos humanos. 1.2. Discriminación de género femenino.	Descriptiva
			Diseño	
Teoría Fundamentada				

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: - Castañeda Niño Ladron de Guevara, Ceila
 - Miranda Trujillo, Jenny Lizbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09803484 Telf.: 997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Aceto Luca
 1.2 Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor (A) de Instrumento: - Castañeda Niño Ladron de Guevara, Ceila
 - Miranda Trujillo, Jenny Lizbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020


 ACETO LUCA
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 48974953 Telf.: 910190409

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos
 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: - Castañeda Niño Ladron de Guevara, Ceila
 - Miranda Trujillo, Jenny Lizbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09919088 Telf: 963347510

ANEXO 3

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a representantes del Sector Público Distrito de Independencia, fiscales y abogados - Lima 2019

TÍTULO:

“Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019”

Entrevistado: CARMEN ROCIO CHUMPITAZ

Cargo: FISCAL ADJUNTA

Entidad: MINISTERIO PUBLICO

OBJETIVO GENERAL

Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Cómo cree usted que se viene dando la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Publico?

Se da cuando existen situaciones donde hay subordinación donde muchos jefes (as) se aprovechan de su cargo ofreciendo regalos, con el fin de obtener favores sexuales y si no aceptan represalias contra el trabajador (a).

2. ¿Cuáles considera usted que serían las causas del acoso sexual laboral en el Sector Público?

La educación, la misma que ha sido orientada para que prevalezca el machismo, ya que a pesar de que las personas puedan entrar por merito propios, tienen que acceder a puestos de trabajo, aceptando el acoso laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar como la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

Preguntas:

3. ¿Cómo cree usted que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo?

Afecta en el sentido de que la persona afectada no puede desarrollar sus labores de manera normal, su dignidad no es valorada, motivo por el cual se siente menospreciada por su entorno laboral.

4. A su juicio, ¿Cree usted que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye de alguna manera con este tipo de conductas?

Sí contribuye, pues vivimos en una sociedad patriarcal, empoderando conductas que denigran y humillan a la mujer en su condición de tal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿cómo observa la discriminación de género femenino y su relación con el acoso sexual en el trabajo?

Es una mala práctica ejercida en el trabajo, pues se le discrimina a la mujer, reduciéndola a trabajar para lo que se cree hecha, como las labores domésticas, y está relacionado toda vez que se piensa que es un objeto sexual en el trabajo.

6. A su juicio, ¿Qué medidas considera usted que deberían ser tomadas ante el acoso sexual laboral a fin de proteger la dignidad de la mujer?

Ya hay normas existentes dentro de nuestro Código Penal, como es que se puede denunciar a la persona que lo ejerce, por lo que a través de las figuras existentes en el Código Penal, se protege la desigualdad de la mujer.

7. ¿Considera usted que se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público?

Sí, porque siendo una institución importante se continúan con los trastes antiguos, como que los mejores puestos siguen siendo ocupados por hombres.

SELLO

FIRMA



Firmado
digitalmente por
MONTEZA
CHANAME Eddy
Omar FAU
20131371617 soft
Fecha: 2020.10.20
08:44:26 -05'00'

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a representantes del Sector Público Distrito de Independencia, fiscales y abogados - Lima 2019

TÍTULO:

“Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019”

Entrevistado: Angélica Huallpa Tucto

Cargo: Fiscal adjunta provincial

Entidad: 1ra Fiscalía Provincial Civil y Familia de S.J.Lurigancho

OBJETIVO GENERAL

Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Cómo cree usted que se viene dando la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público?

En mi particular situación, no he evidenciado indicadores de este tipo de violencia en el despacho donde laboro, más aún porque predomina personal femenino. Así tampoco, he tomado conocimiento de la existencia de un caso al interior de la institución durante mis seis años de servicio.

2. ¿Cuáles considera usted que serían las causas del acoso sexual laboral en el Sector Público?

No sé de un caso en particular, pero puedo señalar que este tipo de violencia en el contexto laboral se puede dar en una relación de jefe a empleado, es decir, en una situación de superioridad jerárquica. Así también, podría facilitarse esta situación en cuanto en la entidad no se trabaja un programa preventivo para evitar este tipo de violencia.



OBJETIVO ESPECÍFICO

Analizar como la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

Preguntas:

3. ¿Cómo cree usted que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo?

Considero que este tipo de hechos afecta a la mujer en cuanto se la materializa como objeto sexual y se le resta valor a su competencia intelectual, así mismo, incide en sus relaciones interpersonales y podría afectar su rendimiento laboral.

4. A su juicio, ¿Cree usted que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye de alguna manera con este tipo de conductas?

Si, ya que estas diferencias injustificadas en el trato hacen que el género masculino se sienta probablemente con mayor respaldo para pasar por encima de los derechos de una mujer.



OBJETIVO ESPECÍFICO

Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿cómo observa la discriminación de género femenino y su relación con el acoso sexual en el trabajo?

Considero que la discriminación contra la mujer podría facilitar este tipo de conductas, en la medida, que no se le otorga el valor e importancia al aporte femenino, circunstancia que puede provocar que para conservar el trabajo se tolere actos vulneratorios del derecho a la libertad sexual.

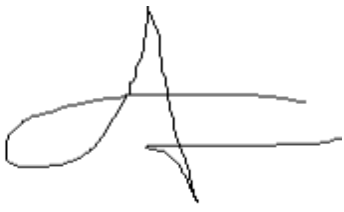
6. A su juicio, ¿Qué medidas considera usted que deberían ser tomadas ante el acoso sexual laboral a fin de proteger la dignidad de la mujer?

Se deben adoptar medidas preventivas y fiscalizadoras dentro del espacio del trabajo, capacitando a la población femenina, a fin de detectar indicadores primigenios de violencia de este tipo.

7. ¿Considera usted que se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público?

No, ya que, hay mayores oportunidades para mujeres, incluso nuestra Fiscal de la Nación es mujer



SELLO	FIRMA
<p>Abog. Angélica Diana Hualpa Tucto Fiscal Adjunta Provincial 1ra Fiscalía Provincial Civil y Familia de S.J.Lurigancho</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a representantes del Sector Público Distrito de Independencia, fiscales y abogados - Lima 2019

TÍTULO:

“Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019”

Entrevistado: CARMEN ROCIO CHUMPITAZ

Cargo: FISCAL ADJUNTA

Entidad: MINISTERIO PUBLICO

OBJETIVO GENERAL

Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Cómo cree usted que se viene dando la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Publico?

Se da cuando existen situaciones donde hay subordinación donde muchos jefes (as) se aprovechan de su cargo ofreciendo regalos, con el fin de obtener favores sexuales y si no aceptan represalias contra el trabajador (a).

2. ¿Cuáles considera usted que serían las causas del acoso sexual laboral en el Sector Público?

La educación, la misma que ha sido orientada para que prevalezca el machismo, ya que a pesar de que las personas puedan entrar por merito propios, tienen que acceder a puestos de trabajo, aceptando el acoso laboral.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar como la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

Preguntas:

3. ¿Cómo cree usted que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo?

Afecta en el sentido de que la persona afectada no puede desarrollar sus labores de manera normal, su dignidad no es valorada, motivo por el cual se siente menospreciada por su entorno laboral.

4. A su juicio, ¿Cree usted que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye de alguna manera con este tipo de conductas?

Sí contribuye, pues vivimos en una sociedad patriarcal, empoderando conductas que denigran y humillan a la mujer en su condición de tal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿cómo observa la discriminación de género femenino y su relación con el acoso sexual en el trabajo?

Es una mala práctica ejercida en el trabajo, pues se le discrimina a la mujer, reduciéndola a trabajar para lo que se cree hecha, como las labores domésticas, y está relacionado toda vez que se piensa que es un objeto sexual en el trabajo.

6. A su juicio, ¿Qué medidas considera usted que deberían ser tomadas ante el acoso sexual laboral a fin de proteger la dignidad de la mujer?

Ya hay normas existentes dentro de nuestro Código Penal, como es que se puede denunciar a la persona que lo ejerce, por lo que a través de las figuras existentes en el Código Penal, se protege la desigualdad de la mujer.

7. ¿Considera usted que se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público?

Sí, porque siendo una institución importante se continúan con los trastes antiguos, como que los mejores puestos siguen siendo ocupados por hombres.



SELLO	FIRMA
<p><u>Carmen Rocio Chumpitaz Pampani</u> Fiscal Adjunto Provincial Fiscalía Provincial C(E) Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de S.J.L - Sector Medio - 4º Despacho</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a representantes del Sector Público, Distrito
Independencia, fiscales y abogados - Lima 2019

TÍTULO:

“Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público,
Distrito de Independencia - 2019”

Entrevistado: Oswaldo Manuel Huamán Rendón
Cargo: Abogado
Entidad: Ministerio Público

OBJETIVO GENERAL

Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público,
Distrito de Independencia – 2019.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Cómo cree usted que se viene dando la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público?

Principalmente, se da en aquellas Oficinas en las cuales hay un ambiente dominado por personas inescrupulosas (no necesariamente adultos mayores, no necesariamente funcionarios, no necesariamente jóvenes), generando un clima hostil que atentan contra la dignidad del trabajador.

2. ¿Cuáles considera usted que serían las causas del acoso sexual laboral en el Sector Público?

La “superioridad jerárquica” que ejercen ciertos funcionarios y/o servidores, sobre otros trabajadores.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar como la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

Preguntas:

3. ¿Cómo cree usted que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo?

No sólo afecta su dignidad, también afecta sus demás derechos fundamentales, tales como: i) Integridad de la persona (física, psíquica y moral); ii) Igualdad y no discriminación; entre otros.

Ahora, bien, la afectación a su dignidad se evidenciará no sólo en el momento de su vulneración (de facto); sino posteriormente a ello, en el sometimiento de la víctima hacia los requerimientos del agresor.

4. A su juicio, ¿Cree usted que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye de alguna manera con este tipo de conductas?

Totalmente, constituye una brecha profunda, teniendo como características principales en el centro de labores: la inequidad salarial entre hombres y mujeres, la discriminación y la vulneración de la dignidad humana.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿cómo observa la discriminación de género femenino y su relación con el acoso sexual en el trabajo?


Tiene una estrecha relación, toda vez que, en muchos casos hay más jefes hombres que mujeres, siendo que, logran una dependencia jerárquica patriarcal; y ello, conduce a conductas que generan acoso sexual en el trabajo.

6. A su juicio, ¿Qué medidas considera usted que deberían ser tomadas ante el acoso sexual laboral a fin de proteger la dignidad de la mujer?

Deberían implementarse políticas públicas que contribuyan con erradicar esas conductas; asimismo, difundirse seminarios a todo el personal del Sector Público, para que tengan conocimiento de las repercusiones de dichos delitos y sobre todo las medidas sancionatorias.

7. ¿Considera usted que se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público?

No podría asegurarlo al 100%, dado que, no tengo medios de probanza que lo acrediten, pero si he recibido algunos comentarios de personas que me han dado referencias de ello.

SELLO	FIRMA
	 _____ CALS: 00820 DNI: 43727504 Telef: 986727697.



GUÍA DE ENTREVISTA

**Dirigido a representantes del Sector Público, Distrito
Independencia, fiscales y abogados - Lima 2019**

TÍTULO:

**“Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público,
Distrito de Independencia - 2019”**

**Entrevistado: RAVELLO CASTILLO
Cargo: FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL
Entidad: MINISTERIO PÚBLICO**

OBJETIVO GENERAL

Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Cómo cree usted que se viene dando la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público?

En todas las entidades, por medio de una amenaza o propuestas sexuales.

2. ¿Cuáles considera usted que serían las causas del acoso sexual laboral en el Sector Público?

La educación, la moral, falta de valores.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar como la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

Preguntas:

3. ¿Cómo cree usted que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo?

Afecta más psicológicamente al dirigirse contra la dignidad de la mujer.

4. A su juicio, ¿Cree usted que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye de alguna manera con este tipo de conductas?

Sí, la desigualdad de género demuestra lo poco avanzado que está el país y el mundo en general, tanto es así que el se normalizan esas conductas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿cómo observa la discriminación de género femenino y su relación con el acoso sexual en el trabajo?

Es una humillación que debería detenerse, el discriminar a la mujer sólo demuestra la falta de ética y educación en el trabajo.


6. A su juicio, ¿Qué medidas considera usted que deberían ser tomadas ante el acoso sexual laboral a fin de proteger la dignidad de la mujer?

Implementar protocolos en los centros de trabajo, en ocasiones la víctima no denuncia por miedo, en ese caso dar una mayor confianza o garantía.

7. ¿Considera usted que se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público?

En toda discriminación de género se da una desigualdad porque se humilla a la figura femenina creyendo que la otra persona es superior.

SELLO y FIRMA



MINISTERIO PÚBLICO
Oficina de la Fiscalía Adjunta Provincial
Segundo Despacho
Primera Fiscalía Provincial
Penal Corporativa de Lima Norte

RAVELLO CASTILLO
Fiscal Adjunto Provincial
Segundo Despacho
Primera Fiscalía Provincial
Penal Corporativa de Lima Norte

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a representantes del Sector Público Distrito de Independencia, fiscales y abogados - Lima 2019

TÍTULO:

“Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público,
Distrito de Independencia - 2019”

Entrevistado: María Estela Fajardo

Cargo: Defensora Pública

Entidad: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

OBJETIVO GENERAL

Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Cómo cree usted que se viene dando la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público?

Desde mi experiencia no tengo conocimiento de casos así por el momento, en caso de acoso sexual en el centro donde laboro no.

2. ¿Cuáles considera usted que serían las causas del acoso sexual laboral en el Sector Público?

En el Sector Público donde laboro no he visto casos así, pero en otras entidades puede deberse a la escasa política contra esos casos.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar como la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

Preguntas:

3. ¿Cómo cree usted que la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo?

Falta de productividad laboral, puede llegar a dañarla psicológicamente y evidenciar pocas ganas de volver al centro de trabajo.

4. A su juicio, ¿Cree usted que la desigualdad de género como violación de los derechos humanos contribuye de alguna manera con este tipo de conductas?

Sí, ya que los hombres creerían que están en una mayor posición y pueden hacer lo que deseen con las mujeres.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿cómo observa la discriminación de género femenino y su relación con el acoso sexual en el trabajo?

Considero que la discriminación de género es constante pero que poco a poco se llegará a una prevalencia a fin de proteger a las mujeres debido a tantos casos de feminicidio.

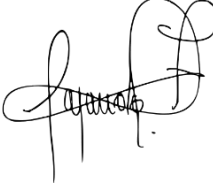
6. A su juicio, ¿Qué medidas considera usted que deberían ser tomadas ante el acoso sexual laboral a fin de proteger la dignidad de la mujer?

Medidas preventivas y normativas para esos casos dentro del centro de trabajo.

7. ¿Considera usted que se da una relación desigual de poder como discriminación de género femenino en el Sector Público?

Actualmente no, ya que es normal ver a las mujeres con altos cargos.



SELLO	y	FIRMA
		
<hr/> <p>MARIA ESTELA FAJARDO ZAMORA REG. CAL N° 32822 DEFENSORA PÚBLICA DE VICTIMAS Ministerio de Justicia y Derechos Humanos</p>		

ANEXO 5

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019

Objetivo General: Identificar la violencia de género por acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia – 2019.

AUTOR (A): Castañeda Niño Ladron de Guevara, Ceila Rubi y Miranda Trujillo, Jenny Lizbeth

FECHA: 01/12/20

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>McDonald, P y Charlesworth, S (2016). Workplace Sexual Harassment at the Margins. Work, Employment and Society.</p>	<p>“El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de comportamiento socio sexual que se trata de la relación de roles entre hombres como agentes sexuales y de las mujeres como objetos sexuales, particularmente en entornos de trabajo sesgados”</p>	<p>Respecto al acoso sexual laboral, esto se visualiza como comportamiento ofensivo sexual por parte de los hombres hacia las mujeres, las cuales suelen sufrir de hostigamiento y violencia, esto son los actos dados particularmente en los mismos centros de trabajo.</p>	<p>Se entiende que el acoso sexual laboral es una cuestión irrelevante para la mujer, donde se obtiene comportamientos ofensivos y calificativos por parte del hombre en un centro de trabajo.</p>
<p>Cuenca, C (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España</p>	<p>“El nombre sociocultural es el acoso sexual el cual es percibido como consecuencia de un proceso social de sexo y llega hacer un mecanismo por el cual los varones afianzan un poder de dominio sobre las mujeres en una sociedad y en un trabajo laboral en el</p>	<p>El acoso sexual laborales también llamado sociocultural ya que se hace notar el poder de dominio y de violencia de género por parte del varón hacia la mujer en un entorno laboral.</p>	<p>El acoso sexual también es fruto del proceso donde ambos sexos socializan, siendo el hombre quien busca un dominio sobre la figura femenina en todos los ámbitos sociales, incluyendo el laboral.</p>



<p>Alonso, K (2015). Violencia de género: pandemia de la sociedad.</p>	<p>cual también es relacionada por la violencia de género”. “La violencia de género es la consecuencia de reglamentos, roles, estereotipos que se enlazan como parte del proceso de la socialización de género, la cual es de manera imparcial y desigual entre el varón y la mujer con determinadas posiciones con relación a una distribución de poder”.</p>	<p>Esto se refiere a que la violencia de género se relaciona con la socialización de género, la cual es de manera desigual entre el hombre y la mujer en base a la posición de cargo en el centro de trabajo.</p>	<p>La violencia de género se ve reflejado en el ámbito de trabajo mediante una discriminación imparcial dadas entre el hombre y la mujer.</p>
--	---	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019

Objetivo Específico 1: Analizar cómo la conducta de naturaleza sexual afecta la dignidad de la mujer en el centro de trabajo y vulnera sus derechos humanos.

AUTORAS: Castañeda Niño Ladron de Guevara, Ceila Rubí y Miranda Trujillo, Jenny Lizbeth.

FECHA: 01/12/20

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Ramirez, K y Trujillo, M (2019). Acoso Sexual como Violencia de Genero: Voces y Experiencias de Universitarias Chilenas	“La violencia de género como una problemática cruzada que impacta a una cantidad de mujeres y que en casos circunstanciales de mayor extremo llegan a obtener el feminicidio como una manifestación en diversas situaciones”	Dentro de la violencia de género se evidencia un problema que llega a tornarse mundial debido a los casos que incurren en un feminicidio en distintos campos de la vida.	La violencia de género es un problema que, si no se establecen medidas, pueden alcanzar un feminicidio, sea cual sea el ámbito donde se ocasiona. Por ejemplo, se podría dar en la universidad, la calle, el hogar e inclusive en el trabajo.
Hersch, J (2015). Sexual harassment in the workplace	“Se incluye una amplia gama de comportamiento que se entienden como acoso, desde miradas o groseros chistes, hasta comentarios basados en estereotipos de género de manera degradante, siendo no deseados o invitaciones de favores sexuales”	Para enfocarse en el acoso sexual, también se establecen esos tipos donde las miradas vulgares, los chistes malsonantes o comentarios fuera de lugar con fines sexuales entran en el mismo marco.	Como se indicó, las miradas obscenas u otros actos con una manera meramente sexual llega a considerarse acoso, mismo que son normalizados y afectan la dignidad de la mujer.



<p>Frías, S (2015). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia</p>	<p>“La gran problemática que aborda el acoso sexual laboral se entiende como la manifestación de género construidas socialmente y sobre las jerarquías laborales, vulnerando los derechos humanos”</p>	<p>El acoso sexual en el trabajo es una manera de violencia de género que vulnera los derechos humanos de la mujer, donde las jerarquías laborales predominan en ese ámbito.</p>	<p>El acoso sexual, visto como una violencia de género, denigra a la mujer, pues ella se siente como un objeto sexual frente a los hombres, ello dentro de las jerarquías laborales, donde se afectan gravemente los derechos humanos.</p>
---	--	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia - 2019

Objetivo Específico 2: Determinar cómo la discriminación de género femenino influye en el comportamiento sexual en una relación desigual de poder en el centro de trabajo.

AUTORAS: Castañeda Niño Ladron de Guevara, Ceila Rubí y Miranda Trujillo, Jenny Lizbeth.

FECHA: 01/12/20

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
La Barera, M y Wences, I (2020). "Gender discrimination" the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights.	"Latinoamérica llega a ser una región muy peligrosa para las mujeres según la ONU, teniendo las relaciones estructurales de desigualdad como principal causante de ello, involucrando a muchos agentes como la educación, socialización, entre otros"	Se tomó a Latinoamérica como las regiones más peligrosas para las mujeres, en efecto es así, ya que, si bien en otros países se puede notar un acoso callejero, no es demasiado en comparación como Latinoamérica, ello debido a la desigualdad de género, como también la educación y sociedad involucrados.	Latinoamérica es vista como una región donde la mujer se ve en peligro por la misma condición que posee, ese dato es de gran ayuda debido al espacio donde se desarrolló esta investigación; un espacio donde se nota la desigualdad de género, la falta de valores y educación.
Marrugo, L (2017). Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social.	"Las mujeres enfrentan la desigualdad de género en situaciones discriminatorias tras un trato de inferioridad o colectividad por motivos que pueden ser como remuneraciones o condiciones de trabajo"	La desigualdad de género en mujeres dentro del ámbito laboral se da por diversos motivos como las condiciones de trabajo, el acoso o la baja remuneración en comparación a hombres.	Las mujeres enfrentan la desigualdad de género en el trabajo, ello por medio de malas condiciones de trabajo, el acoso sexual hacia su persona y diversos motivos que se dirigen a la mujer en la condición más denigrante.



<p>Kantola, J y Lombardo, E (2017). Gender and Political Analysis. Basingstoke: Palgrave. Universidad Complutense de Madrid.</p>	<p>“La discriminación de enfoques de género todavía existe ya que los hombres sobrerrepresentan el campo laboral, debido a eso la disciplina construye sesgos en el androcentrismo, eso quiere decir que el hombre está situado en el centro de absolutamente todas las cosas; mientras que las mujeres enfrentan los obstáculos en la vida profesional”</p>	<p>Se da una discriminación de género, donde los hombres abarcan el campo laboral en los mayores cargos, también se da mención al androcentrismo de los hombres en la sociedad.</p>	<p>La discriminación de género se ve reflejado en los cargos mayores que son ocupados por los hombres, donde ellos son el centro de absolutamente todo, en tanto las mujeres tratan de ocupar un mayor nivel en la vida profesional, ello debido a la sociedad misógina, alegando que las mujeres pueden ser débiles para ocupar cargos importantes.</p>
--	--	---	--