



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio
de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Cruz Rodríguez, Karla Fiorella (ORCID: 0000-0001-7899-3354)

Effio Pisfil, Maricielo (ORCID: 0000-0003-4320-4583)

ASESORES:

Dr. Salinas Ruiz Henry Eduardo (ORCID: 0000-0002-5320-9014)

Dr. Matienzo Mendoza Jhon Elionel (ORCID: 0002-2256-8831)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, que me ha guiado en todo este tiempo y ha permitido que concluya esta tesis.

A la memoria de mi padre Héctor Effio Chafloque y mi tío Arsenio Effio Chafloque; quienes fallecieron en la lucha de esta pandemia y quienes están presente en mi día a día.

A mi hermana Yuliana Effio Pisfil, por su ayuda y apoyo incondicional, no sólo en mi carrera universitaria, sino por estar siempre alentándome a seguir adelante para lograr mis metas.

Effio Pisfil, Maricielo.

A Dios porque ha sido la luz y la fuerza para salir adelante.

A mis padres, en especial a mi madre Iris Rodríguez Aguirre, que me ha acompañado y apoyado durante este proceso de desarrollo personal, a mis hermanos de quienes aprendí y valoré su capacidad para salir adelante, a mis sobrinos Annie y Josmell quienes me dan su amor y compañía.

Y sin dejar atrás, a la memoria de mi mamá Jesús y mis abuelas que desde el cielo me guían para seguir adelante.

Cruz Rodríguez, Karla Fiorella.

Agradecimiento

A nuestros amigos de la universidad por ser el apoyo incondicional, a nuestros maestros Dr. Salinas Ruiz Henry Eduardo y Dr. Matienzo Mendoza Jhon Elionel, quienes hicieron posible la realización de este trabajo, además agradecer su paciencia, tiempo y dedicación por mostrarnos el camino inacabable de una vida profesional y a nuestra alma mater de formación y superación Universidad Cesar Vallejo.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones.....	13
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	14
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Criterios que toman las empresas al momento de valorar el testimonio de la víctima.....	17
Tabla 2.	Opinión respecto, si los criterios deben estar mencionado en la norma vigente. .	19
Tabla 3.	Opinión sobre si las empresas deben tener criterios específicos.	20
Tabla 4.	Opinión acerca si el incremento de caso es debido al inadecuado rol del empleador.	21
Tabla 5.	opinión acerca de si existe ineficacia en el rol del empleador.....	22
Tabla 6.	Medidas de protección para la víctima.	23
Tabla 7.	Opinión respecto a que las empresas se deben sujetar a las normas establecidas.....	24
Tabla 8.	En la praxis se cumplen dichas medidas de protección.	25
Tabla 9.	Medidas para ayudar a la víctima.	26
Tabla 10.	Opinión respecto a las medidas de solución para la ineficacia del rol.....	27
Tabla 11.	Opinión a la implementación de la norma de carácter preventivo.	28
Tabla 12.	opinión respecto que se implemente dicha norma en el Perú.....	29
Tabla 13.	Criterios que utiliza el empleador.	30
Tabla 14.	Medios de prueba a tener en cuenta los empleadores.	32
Tabla 15.	Medidas de protección para la víctima.	33
Tabla 16.	Acciones que debe realizar el empleador.	34
Tabla 17.	Implementación de una norma de carácter preventivo.	35
Tabla 18.	Adecuada medida de protección.	36
Tabla 19.	Acciones que debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima.....	37
Tabla 20.	Los empleadores velan más por sus intereses.....	38
Tabla 21.	Empleador cumple con su rol de brindar información.	39

Resumen

La presente investigación titulada “Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo”, tuvo como objetivo general determinar si existe ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

El enfoque fue cualitativo, diseño de teoría fundamentada y básica. Se entrevistaron cinco (5) abogados (as), cuatro (4) empleadores y cuatro (4) trabajadores (as), se les aplicó la técnica de entrevista y de instrumento la guía de entrevista.

La investigación concluyó que existe ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, porque se condiciona, que para su credibilidad de los hechos se requiere adicionalmente otros elementos que comprueben que si ha sido sometida a estos actos que generan de alguna manera un desamparo a la integridad.

Palabras clave: hostigamiento sexual, rol del empleador, valoración del testimonio, víctima, centro de trabajo.

Abstract

The present research entitled "Ineffectiveness of the role of the employer in assessing the testimony of the victim of sexual harassment in the workplace", the general objective was to determine whether the role of the employer was ineffective in assessing the testimony of the victim of sexual harassment in the workplace.

The approach was qualitative, grounded theory design and basic. We interviewed five (5) lawyers (as), four (4) employers and four (4) workers (as), we applied the interview technique and instrument interview guide.

The investigation concluded that there is ineffectiveness in the role of the employer in assessing the testimony of the victim of sexual harassment in the workplace, because it is conditioned that, for the credibility of the facts, other elements are additionally required to prove that it has been submitted to these acts that generate in some way a helplessness to integrity.

Keywords: sexual harassment, role of the employer, testimony evaluation, victim, workplace.

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día, uno de los problemas más frecuentes y preocupantes que atraviesa nuestro país es el fenómeno del hostigamiento sexual, que acarrea en las relaciones laborales, ello producto de una serie de ideas y estereotipos de género que no han sido ajenos al marco del Estado de Emergencia Nacional y que dichas conductas han continuado produciéndose independientemente de la modalidad de empleo, sea este presencial o virtual.

Nuestro planteamiento, en su totalidad, gira en torno a la ineficacia del rol que cumple el empleador en cuanto a la valoración que le brinda al testimonio de la víctima de hostigamiento sexual contextualizada en el ámbito laboral privado.

Es importante entender que el hostigamiento sexual laboral, es un tipo de violencia que afecta gravemente los derechos fundamentales de la persona, como el derecho a que se respete su dignidad, derecho a trabajar en un ambiente seguro y que es el empleador quien debe garantizarlo. En nuestro país, esta conducta es considerado como un problema social, por ello es menester partir de la prevención para erradicarla.

El Estado, en cumplimiento de sus funciones ha creado diversas normas para combatir todo acto de hostigamiento sexual laboral, una de ellas es la Ley N° 27942; "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual", y su nuevo reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Bajo esta normativa, los empleadores deben contar con un Comité de Investigación de Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanciones o archivamiento del caso, y un órgano de Área de Recursos Humanos que deben decidir si sanciona o no y qué sanciones impone ante este tipo de conductas. (Huamán, 2019)

Sin duda alguna, la labor no será tan compleja en casos donde existe abundante material probatorio que permita evidenciar que existen estos

actos, sin embargo, estarán casos complejos donde el único elemento probatorio con la que se cuenta es la declaración de la presunta víctima.

Ahora bien, existen muchas dificultades y/o barreras para que una persona, víctima de hostigamiento sexual presente una denuncia y sobre todo que continúe con el procedimiento, ya sea por un desconocimiento del sistema, la desconfianza, el miedo a represalias de sus compañeros, de la misma empresa que de alguna manera quizá buscaría evitar que se continúe con éste, por las consecuencias que se presentarían como por ejemplo, la pérdida de oportunidades, el miedo, la vergüenza y sobre todo a que no se les crea con solo su testimonio, es así que muchas veces las víctimas afronta el día a día con tal de mantener su puesto de trabajo. Ello, va a generar la posibilidad de que la víctima sea revictimizada, porque sin duda alguna la falta de elementos probatorios constituye una barrera para la presentación de denuncias, debido a que normalmente estos sucesos se dan dentro de espacios privados, privando así de contar o guardar los medios necesarios que prueben o respalden la denuncia que se vaya a realizar.

La realidad problemática se centra en saber que tan eficaz es la investigación que se realiza dentro de la empresa con sólo la declaración de la víctima, tomando en cuenta que no existe otros medios que prueben esta conducta, como correos electrónicos, chats, grabaciones, videos u otros.

Debido a lo expuesto anteriormente se busca responder la siguiente interrogante: ¿Existe ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo?

En función de lo planteado la presente investigación baso su justificación **teórica** en el análisis de la visión actual que nuestro país atraviesa, debido a las circunstancias en las que usualmente ocurre un acto de hostigamiento sexual, suscitados en el centro de trabajo y a la valoración que el empleador le brinda al testimonio de la víctima, por lo que existen una escala de posturas entorno a estas dos categorías, que han propiciado el fomento y desarrollo de futuras investigaciones, de tal

manera que genere reflexión, cumpliendo de sus funciones y debate sobre el conocimiento existente. Asimismo, cuenta con una **justificación practica** que radica en la necesidad de buscar parámetros que ayuden a la minimización de actos de hostigamiento sexual, que puedan tener consecuencias psicológicas e incluso prolongarse a lo largo de la vida de la persona víctima de este problema, y así desenvolver sus actividades en un ambiente digno y seguro. Además, cuenta con una **justificación metodológica** que tiene por finalidad de analizar el cumplimiento del rol del empleador en cuanto a la investigación que realizan dentro de la empresa ante la presencia de actos de hostigamiento sexual, y la valoración que se le da al testimonio de víctima, para que se esa manera conocer si es eficaz. Esto servirá de guía a otros investigadores a la realización de nuevos abordajes, ya que brinda información ante la problemática que se detecta en sus conclusiones. Por último, la **justificación social** radica en promover la formalización de la denuncia ante un acto de hostigamiento sexual que acarrea en el ámbito laboral, ya que constituye un problema complejo en el cual se encuentran implicados la integridad física y psíquica del trabajo. Por lo que estamos frente a una población vulnerable que exige protección y seguridad por parte del Estado.

En relación con este tema se tienen como **objetivo general**: Determinar si existe ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo; y como **objetivos específicos**: **i.** Analizar los criterios que utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en caso de hostigamiento sexual, **ii.** Explicar las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, **iii.** Determinar las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación se ampara en los diversos antecedentes, artículos científicos y/o tesis nacionales e internacionales que día a día han ido fortaleciendo las diferentes disposiciones normativas y que van a permitir conocer la realidad problemática.

A nivel Internacional encontramos a Bueno (2018), donde sostiene que, en Chile para llevar a cabo una investigación de hostigamiento sexual laboral, el trabajador debe dejar su trabajo y arriesgarse a un procedimiento, pudiéndose probar o no si este ha sido efectivamente acosado u hostigado, asimismo hace mención que por temor a ello es que muchos trabajadores no presentan sus denuncias y, prefieren omitir y guardar silencio.

Frías (2020), en su artículo evidencia que en México las personas víctimas de hostigamiento sexual no confían en el procedimiento y efectividad de las investigaciones, ya que por un lado no procede o no se lleva a cabo dicha investigación. Además, menciona que un porcentaje de víctimas suele retirar la denuncia porque existen dudas de si les creen o no por lo que prefieren no arriesgar su trabajo.

Carmona (2014), consigna que en México existe omisión y carencia a la hora de sancionar actos de hostigamiento sexual laboral, dejando vulnerable a la víctima y volviéndose tolerante a estas conductas debido a la necesidad laboral. Además, se advierte que a pesar de que existió un caso para ser investigado, a este no se le dio una sanción adecuada, es por ello que la falta de un entorno legislativo e institucional hace que la víctima quede en indefensión por parte de los encargados de brindar protección.

A nivel nacional, encontramos a Tiza (2018), menciona en su investigación de Huánuco que la razón por la cual las víctimas no denuncian es por conservar su puesto de trabajo, miedo de ser juzgados

injustamente y no tener el apoyo de las autoridades. Por otro lado, son las propias personas quienes deciden cuando un acto deshonroso conlleva o no a la figura de hostigamiento sexual, pues él no recibir o brindársele apoyo adecuado hace que omita sus denuncias. Causando que la persona quede vulnerable a estas situaciones.

Quintana (2019), en el estudio que realizó, manifestó que en Piura es importante que los empleadores se capaciten sobre el tema de hostigamiento sexual laboral, para que brinden información y así dar a conocer a sus trabajadores el procedimiento que deben realizar en caso de que sufran esta figura, ya sea en el sector público o privado. Como bien se sabe este no siempre se da situaciones de rango, sino también entre compañeros de trabajo.

Huamán y Beltrán (2019), en su investigación realizada en Chanchamayo, nos hace hincapié sobre la problemática social que viene causando hostigamiento sexual laboral, así como las causas y consecuencias que trae consigo y afecta directamente a quien es víctima de este acto, además de causar un daño emocional y mantener un ambiente no saludable para el desempeño de sus actividades. Ya que muchas de las víctimas se encuentran reprimidas en desarrollarse laboralmente.

Ahora bien, dentro del marco teórico de esta investigación, se abarcará las teorías relacionadas al tema. La OIT (2013), define hostigamiento sexual como aquella acción relacionada con sexo no deseado, que se da de manera constante, originando así signos o aspectos de desagrado y humillación a la persona que lo sufre. Asimismo, la Ley N°27942 (Ley de prevención y sanción del Hostigamiento sexual) en su artículo 4, la conceptualiza como aquella figura de naturaleza sexual no deseada, que puede darse de forma verbal o física de manera reiterativa, estableciéndose incluso por personas de jerarquización, provocando de esta manera intimidación y hostilidad.

Se debe tener en cuenta que el fenómeno del hostigamiento sexual es un problema que acarrea en diversos ámbitos, ya sea laboral, educativo, militar o policial. Ahora bien, nuestra investigación se centrará a las situaciones originadas en el ámbito laboral. Es así que hablar de “Hostigamiento sexual en el trabajo” u “Hostigamiento sexual en el centro de trabajo, se alude a una relación laboral.

La Resolución Ministerial N°223-2019-TR que aprueba la Guía práctica para la prevención y sanción del Hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público (2019), la establece como un tipo de violencia, que se fundamenta en estereotipos y que limitan comportamientos tanto en mujeres como varones presentados en diferentes espacios, generando consecuencias físicas y psicológicas en su ambiente laboral.

Dentro de este orden de ideas Zamora (2014) adiciona que la falta de implementación de una política en las empresas provoca que las víctimas estén en total desconocimiento de un sistema que les brinde protección y que queden total desamparo ante una conducta sexual, provocando de esta manera que su desempeño se obstaculice y que el ambiente se torne en total desigualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a los tipos de hostigamiento sexual se tiene el **Hostigamiento sexual típico**, producida por aquella persona que se aprovecha de su condición de autoridad o jerarquía y; **Hostigamiento sexual ambiental**, es aquella situación que se torna en el ambiente de trabajo y que es producida por cualquier persona, ya sea por sus propios compañeros o superior jerárquico, provocando que la víctima de esta conducta atraviese por situaciones dolorosas, de humillación e intimidación y afecte el desarrollo de sus actividades. (Indecopi).

Es así que para que se configure el hostigamiento sexual laboral deben presentarse los siguientes elementos constitutivos, primero; el sometimiento a los actos de hostigamiento sexual en donde la víctima

tiende a acceder a este acto por el simple hecho de tener temor y miedo a perder su trabajo o vergüenza a los comentarios de sus compañeros si presenta quizá alguna queja o denuncia. Como segundo elemento se tiene el rechazo a los actos de hostigamiento sexual, en ese sentido se refiere a que va a existir una afectación en tanto a su ámbito laboral por sus decisiones de no permitir alguna actitud frente a la conducta de carácter sexual, y por último se tiene la conducta del hostigador en la que se puede dar de forma implícita o explícita interfiriendo en su trabajo en el que se desarrolla, generando un ambiente hostil. (Castillo, 2017)

De acuerdo con la Ley N° 27942 como cito el MMP, indica que las manifestaciones se centran en cuanto a la promesa implícita o expresa, amenaza, uso de término de naturaleza sexual o sexista, acercamientos corporales y tratos ofensivos u hostil por el trato de las conductas señaladas. De igual manera la MTPE recalca que existen diferentes formas de manifestarse esta conducta ya sea de forma verbal y física, siendo así como bromas con contenido sexual, tocamientos no consentidos, abrazos o besos no deseados, actos sexuales no deseados, miradas insinuantes, exhibición de fotos con contenido sexual. (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2020)

En el derecho comparado, el hostigamiento sexual laboral ha sido regulado de manera diversa.

En Chile, si bien no está regulado como tal, si se determina por acoso sexual laboral, que afecta principalmente a las mujeres. Así mismo se menciona que la persona víctima de esta conducta debe reclamar por escrito, ya sea ante la empresa, establecimiento o servicio o ante la respectiva Inspección de trabajo y el empleador tiene la obligación de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual, que incluya medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador. Así mismo no se encuentra registro de acosadores sexuales en materia laboral. Ya que se le obliga al empleador a mantener en reserva la información (Código de

Trabajo)

En Argentina, el tema de hostigamiento sexual está relacionada con violencia contra las mujeres en ámbitos laborales, comprendiendo aquella que es física, sexual y que es una forma de discriminación. Si bien la Ley Argentina no prevé sanciones y sólo se refiere a violencia contra las mujeres, dictamina que en este contexto los encargados son los jueces del fuero laboral los responsables de determinar si existe o no esta conducta de acoso. Asimismo, se menciona que existen situaciones donde esta conducta es difícil de resolver porque la mayoría de los casos son realizados en locaciones donde no existen testigos y por tanto no se tiene la manera de respaldar su denuncia, además que a raíz de ello los acosadores aprovechan esa dificultad.

Por otro lado, en EE. UU se hace hincapié que la obligación del empleador es la de adoptar medidas de preventivas frente al acoso sexual laboral en el ámbito privado, sin embargo, existen carencias en cuanto a la consideración expresa del acoso sexual.

Con respecto a la **valoración del testimonio de la víctima**, Ledesma (2012) menciona que es la “narración que una persona hace de los hechos por ella conocidos, para dar conocimiento de estos a otra, su función es la de presentar un hecho del pasado y hacerle presente a la mente de quien escucha”. Por otra parte, la Resolución Viceministerial N°005-2017-MTPE/2 que aprueba la Guía práctica para la prevención y sanción del Hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público define a la víctima como cualquier persona sea hombre o mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, y la entidad de género cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas más frecuentes.

Cabe considerar por otra parte, que Vizcarra (2016) fundamenta que la declaración de la víctima en los delitos denominados “clandestinos” es

vital. Y además es admitida como única prueba de cargo legítima, sobre todo en delitos contra la libertad sexual, pero requiere la presencia de datos periféricos de carácter objetivo que corroboren su versión”.

Es preciso indicar entonces que para la persona que es víctima de esta conducta se le torne complicado demostrar que está siendo hostigada, ya que usualmente estas ocurren en espacios privados y no existe la posibilidad suficiente de guardar algún elemento que la pueda respaldar. Con relación a ello, se indica que “el carácter secreto del acoso, la ausencia de evidencias físicas, de testimonios o la parálisis inicial de la víctima, hacen de la aportación de indicios probatorios el problema central. (Poquet, 2016)

En ese sentido el Ministerio de la Mujer a solicitud de la Defensoría del Pueblo, establece que se debe valorar la declaración de la víctima como una prueba fundamental sobre los hechos que se han suscitado, es decir que este sea valorado adecuadamente tanto como los que, si se tendrían en cuenta para el inicio de una investigación, como lo son: declaraciones de testigos, grabaciones, chats, correos electrónicos, entre otros que demuestren alguna afectación física y psicológica. (Defensoría del pueblo, en acción por sus derechos, 2019).

En tanto la carencia de pruebas, no debe significarse que se archive o se rechace la denuncia, de lo contrario esta debe ser una prueba exclusiva en los casos de hostigamiento sexual laboral para su investigación. El artículo 20 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (Reglamento de la Ley 27942) regula que si bien es cierto no menciona que la declaración de la víctima es una prueba fundamental para que se dé inicio a la investigación por parte del empleador, si hace hincapié sobre la valoración de los medios probatorios en la etapa de investigación como en la de sanción y que debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima; sobre ello, el artículo 12 del D.S. N° 009-2016-MIMP (Reglamento de la Ley 30364), precisa que la sola declaración de la víctima es suficiente para desvirtuar la presunción de

inocencia, por lo tanto se incurrirá en un error si no se inicia una investigación. (Huamán, 2020)

Con relación a ello, la Resolución N° 000419-2021-SERVIR/TSC- Primera Sala, llevado a cabo por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, confirmó la sanción impuesta por Resolución N° 003-2021- SGGRH-GAF-MDMM, que indica la suspensión por 30 días sin goce de remuneraciones impuesta a un servidor por cometer actos de hostigamiento sexual. Ahora bien, lo interesante es como la Sala llevo arribar este caso tomando en cuenta solo como medio de prueba la declaración de la víctima.

En resumen, esta medida fue tomada debido a que el impugnante presuntamente tocó de manera incomoda de la cintura y espalda a la servidora de limpieza en situaciones aisladas y sin su consentimiento, llevando de esta manera en retirarse del lugar y comunicarle a su jefa y recursos humanos. Sin duda este sería un caso con gran dificultad debido a que no se cuenta con otros elementos que respalden su testimonio. Pese a ello la TSC tomó en cuenta, que estos tipos de conductas afecta la dignidad y usualmente son realizadas en espacios privados, es decir sin testigos, así también estimó que la declaración de la víctima cuenta con coherencia y además que se contrasta con la manifestación del jefe que notó un sentimiento de angustia y temor.

Cabe precisar que además de ello, existió un informe psicológico, la cual diagnóstico que la víctima era una persona reservada, quedando así la poca posibilidad a falsos testimonios. Finalmente, la TSC tomó la decisión porque el impugnante si bien se negó de haber realizado estos actos, no justificó alguna razón que reste a la declaración de la víctima. Es en esa medida que debe tenerse una mirada especial en el procedimiento de investigación.

En el marco de la Ley 27942, los empleadores tienen un rol importante, el de proporcionar una serie de medidas de protección dispuestas para beneficio de la víctima y garantizar la seguridad de las mismas. Debe

quedar claro que cuando se presente una denuncia, el trabajador que es víctima goza de especial protección contra cualquier represalia de su empleador. En efecto, es nulo el despido o renovación de contrato por razones vinculadas a la queja. (SUNAFIL, 2019)

Ahora bien, cabe preguntarse ¿se brinda protección ante una denuncia? Veamos en el siguiente caso: ALICORP es denunciada por hostigamiento sexual que sufrió una trabajadora por parte de su jefe inmediato. En resumen, la trabajadora comentó que la empresa no la protegió como debiera, al contrario, hicieron que renunciara y su testimonio fue desestimado. Si bien esta acudió al personal de Recursos Humanos para presentar su denuncia y enviada a una clínica para pasar evaluación, esta fue desestimada por la empresa, a pesar de que su jefe reconociera haberla citado para tratar un tema de su vida personal que no tiene que ver con su desarrollo laboral.

III. METODOLOGÍA

Sánchez; Reyes y Mejía (2018, pág. 89) menciona que “el método, es el procedimiento o camino para seguir para lograr un fin, un objetivo o una meta. Es un proceso lógico a través del cual se obtiene o se va descubriendo el conocimiento de las cosas o del cómo hacer cosas”.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de **tipo básico**, ya que el investigador se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, así como desentrañar los misterios en este caso del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral. (Santiago Valderrama, 2015, pág.38).

Así mismo, la presente investigación tiene un **enfoque cualitativo** porque se “enfoca en comprender los fenómenos, examinando desde la perspectiva de los participantes en relación con su contexto”. (Hernández, 2014). De lo anterior, se deduce que el enfoque cualitativo es el camino para conocer las situaciones existenciales en la realidad social y que no se utiliza valores numéricos como comprobación, sino la interpretación del investigador.

Mantiene además un diseño de **Teoría Fundamentada**, la cual se basa en “establecer nuevas teorías o relacionar las ya existentes y convertirlas en teorías más generales; así mismo se basa en dos grandes estrategias: el método de la comparación constante y el muestreo teórico”. (Vasilachis, 2014, pág.80)

En ese mismo proceso es necesario precisar que, según menciona Murillo (2016, pg. 25) que el diseño de la teoría se fundamenta en “buscar llegar a un equilibrio entre la información que se recolecto y la investigación, que

esta direccionada a la obtención de un resultado, positivo o negativo, conforme fuera el caso.”

El presente trabajo buscará mediante jurisprudencia, doctrina y análisis documental, conocer y establecer nuevas teorías relacionadas al tema de Hostigamiento Sexual laboral.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones

Las categorías que componen la presente investigación cualitativa son las siguientes.

Como **primera categoría** se consideró: “**Valoración del testimonio de la víctima**”.

Y como subcategorías se identificó: “Criterios para la valoración del testimonio de la víctima” y “Valoración del empleador”.

Una **segunda categoría** del presente trabajo de investigación se relacionó con “**Hostigamiento sexual**”. Y como parte de las subcategorías se encuentran: “Medidas de protección para la víctima” y “Medidas de solución en la ineficacia del rol del empleador”.

En el anexo N° 01 de la presente investigación se consignó la matriz de categorización.

3.3. Escenario de estudio

“La investigación jurídica motiva en el estudiante a ubicar información relevante, haciéndose necesaria usar de forma eficaz herramientas básicas con la finalidad de reconstruir conceptos importantes propios del derecho y de la realidad socio-jurídica, facilitando de esa forma la

comprensión del tema planteado, por medio de una estimulación creativa de los trabajos realizados” (Álvarez, 2008).

La investigación se desarrolló bajo el escenario de distintos centros de trabajo donde se localiza el problema social que atravesamos.

3.4. Participantes

Se trabajará con una población total de (5) abogados especializados que han accedido a la información y conocen de la norma, (4) Gerentes Generales en el papel de empleadores y (4) trabajadores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos son aquellos elementos que aseguran el hecho empírico de la investigación. Es así que técnicas constituyen el conjunto de instrumentos en la cual se efectúa el método y el instrumento es el recurso o medio que ayuda a realizar la investigación. Además, el uso de técnica de recolección de información es una etapa donde se inspecciona y se transforma los datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones y apoyo en la toma de decisiones. (Hernández y Duana, 2020).

En la presente investigación se hizo uso de la técnica de la entrevista y el análisis documental para poder recolectar los datos. Así mismo el instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista y la guía de revisión documental.

3.6. Procedimiento

En primer lugar se identificó la realidad problemática, luego se seleccionó las categorías y subcategorías, asimismo para el cumplimiento de los objetivos se recopiló los datos a través de instrumento de la guía de

entrevista, el mismo que se procedió a validar por abogados expertos en el tema, aplicándoseles a abogados, empleadores y trabajadores, adicional a ello se procedió a realizar una análisis documental que refuerce a nuestros objetivos de la investigación en cuestión, siendo ello jurisprudencias, acuerdos plenarios, entre otros

Finalmente recolectado los datos necesarios, se ordenó todo en una matriz de información, con la finalidad de resolver las interrogantes previamente planeadas. Se realizó también una triangulación de los datos obtenidos para generar una discusión de resultados comparándolos con teorías y trabajos previos.

3.7. Rigor científico

Los instrumentos fueron revisados por tres expertos en la línea de investigación, quienes brindaron su conformidad y validación respectiva, lo que motivo a que se tenga por cumplido con el rigor científico.

Y así cumpliendo con la credibilidad requerida, se logra determinar que los ítems se encuentran en relación con los objetivos.

3.8. Método de análisis de datos

La presente investigación cuenta con una guía de entrevista y análisis documental basada en la problemática que existe con el fenómeno del hostigamiento sexual laboral, que se encuentra evidenciado con la realidad. Es así que se hizo una recolección de información, así mismo se procedió a estructurar dicha información para así luego elaborar la discusión entre las opiniones de los expertos del tema, trabajadores y empleadores, llegando así a la etapa de las conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

En relación con la presente investigación se puede mencionar que ha sido elaborada por nuestra propia autoría, la misma que se reforzó con el estudio de diferentes autores relacionados al tema, respetando y considerando dichos aportes.

Asimismo, esta investigación no afecta los derechos de terceros, ni mucho menos se ha publicado alguna tesis similar. En cuanto a las entrevistas y la participación de los administrados, se obtuvo el consentimiento, así como debida reserva de la información obtenida.

Se usó las normas APA 7ma. Edición 2019, así como el Manual de referencia estilo APA del fondo editorial UCV, garantizando el respeto de la autoría de todo el material de consulta empleado en este trabajo.

Se usó las pautas establecidas por la universidad en relación a las líneas de investigación y a los formatos que se exige para darle formalidad al proceso de investigación respetando los lineamientos institucionales

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el análisis de los resultados se han entrevistado a los abogados, utilizando una guía de entrevista, logrando así cumplir con nuestros objetivos específicos.

En cuanto al **objetivo 1**: Analizar los criterios que utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual. Se elaboró las respectivas tablas concordantes a las respuestas recopiladas en las entrevistas aplicadas:

Tabla 1. Criterios que toman las empresas al momento de valorar el testimonio de la víctima

PREGUNTA 1: Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que las empresas toman en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta	
entrevistado 1	entrevistado 2
Se deberán tomar en cuenta los siguientes: La antigüedad en el puesto de trabajo, circunstancias del hecho, comportamiento oneroso, etc.	Modalidad contractual, antigüedad del cargo, antecedentes, entre otros
entrevistado 3	entrevistado 4
Modalidad contractual, desempeño y comportamiento ético	Ejercicio de sus funciones, comportamiento.
entrevistado 5	
Si bien, las empresas cuentan con un área de recursos humanos y/o persona encargada, este debe realizar un seguimiento para tomar acción y medidas necesarias como: test psicológico, logro en objetivos	

COMENTARIO: Con respecto a los entrevistados 1, 2,3 y 4 coincidieron que los criterios que deben tomar las empresas al momento de valorar el testimonio de la víctima son: la antigüedad del puesto de trabajo, comportamiento oneroso y ético, modalidad contractual y antecedentes. Sin embargo, el entrevistado 5 menciona que si bien es cierto los empleadores cuentan con un área de recursos humanos, estos deben realizar un seguimiento en cuanto a las acciones y medidas necesarias, así mismo menciona que los criterios que pueden tomarse en cuenta son el test psicológico, logro en objetivos.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

Tabla 2. Opinión respecto, si los criterios deben estar mencionado en la norma vigente.

PREGUNTA 2: ¿Considera usted, que los criterios deben estar mencionadas específicamente en la normativa vigente? ¿Por qué?

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Sí, para evitar interpretaciones antojadizas a beneficio del empleador.	Sí, para evitar que se adopten criterios que favorezcan a ciertas personas o que simplemente dejen sin sanción a los responsables.	Sí, para poder tomar mejores medidas y evitar más actos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, por lo tanto considero que deben modificarse vía adición el reglamento de la ley N° 27942.
entrevistado 4	entrevistado 5	
Sí, para que el empleador en su rol se encargue de cumplir la norma y dar una estabilidad en el ambiente laboral para las víctimas.	Sí, para que el empleador pueda dar una sanción al hostigador y buscar una estabilidad emocional equilibrada para la víctima, ya que algunas organizaciones hacen caso omiso estos temas y dejan de lado la protección que debe brindársele.	

COMENTARIO: Todos los entrevistados concuerdan que dichos criterios deben estar mencionados en la norma, ya que, de esta manera se tomarán mejores medidas sancionando al hostigador y así dar mayor estabilidad emocional y laboral a la víctima. Compartimos la opinión de los 5 entrevistados, por lo que consideramos que estos criterios deben estar mencionados en la ley 27942 y su Reglamento para así evitar una inadecuada investigación por parte del empleador.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

Tabla 3. Opinión sobre si las empresas deben tener criterios específicos.

PREGUNTA 3: ¿Considera usted, que las empresas deben tener criterios específicos ante este tipo de casos? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Si, para evitar interpretaciones antojadizas a beneficio del empleador, como se señaló anteriormente.	No, simplemente deben estar especificados en la normativa y por ende las empresas deben aplicarlas.	Sí, porque bajo estos criterios las empresas tomarán mejores decisiones para intentar y contrarrestar el hostigamiento que se suscita en los centros de trabajos hacia las víctimas.
entrevistado 4	entrevistado 5	
Considero que las empresas si deben tener sus propios criterios, ya que si se implementarían a conjunto de la normativa, se estaría contribuyendo a tener un ambiente sano y a que este fenómeno se pueda prevenir.	No, considero que, con simplemente estar estipulado en la norma, las empresas deben cumplirlas. Debido a que, si bien es cierto, existe una sanción por no cumplir con requisitos, estas de alguna manera buscan persuadirla.	

COMENTARIO: Se puede apreciar que los entrevistados 1, 3 y 4 consideran que las empresas deben contar con criterios ya establecidos para prevenir y sancionar cuando se de esta conducta del hostigamiento sexual. En cambio, los entrevistados 2 y 5 manifiestan que no es necesario que las empresas tengas criterios adicionales, solo basta que este mencionados en la Ley y así las empresas deberán cumplirlas.

En cuanto a ello, consideramos que las empresas si deben establecer adicionalmente criterios para prevenir y poder sancionar correctamente al hostigador, de igual manera brindar apoyo a las posibles víctimas de hostigamiento sexual.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

Tabla 4. Opinión acerca si el incremento de caso es debido al inadecuado rol del empleador.

Pregunta 4: ¿Cree usted, que el incremento de casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo responde al inadecuado rol que cumple el empleador? ¿Por qué?		
entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
En cierta medida, por cuanto deberían realizar control sobre su personal y las actividades que estos realizan externamente al desempeño de sus obligaciones.	Si, por cuanto es el empleador encargado de supervisar lo que sucede dentro del centro de trabajo o en todo caso poner a disposición un personal u oficina que se encargue de velar por los derechos de los trabajadores, la cual debe actuar de manera inmediata y directa.	Si, porque el empleador al momento de contratar a sus trabajadores debe informarles los reglamentos y criterios que tiene la empresa frente a casos de hostigamiento sexual.
entrevistado 4	entrevistado 5	
En cierta medida, ya que es él el encargado en conjunto con su Comité y el Área de recursos humanos de brindar la protección adecuada a la víctima, así mismo de iniciar una investigación e imponer sanciones si fuera posible.	Si, debido a que los empleadores en muchos casos, no cumplen con una diligencia correcta al momento de informar y brindar los medios necesarios para la posible víctima de hostigamiento sexual.	
COMENTARIO: Se aprecia que todo los entrevistados concuerdan que el incremento de hostigamiento sexual se debe al inadecuado rol que viene realizando los empleadores, por lo que mayormente tiene un control y supervisión de lo que se da dentro del centro de trabajo.		
Estamos totalmente de acuerdo con los entrevistados especialistas, porque mayormente los empleadores no cumplen con el rol que tienen, ya que no toman en cuenta las guías de práctica de prevención y sanción que brinda el Estado, ni los elementos y manifestaciones que tanto el hostigador como la víctima viene realizando.		

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

Tabla 5. Opinión acerca de si existe ineficacia en el rol del empleador.

Pregunta5: ¿Según su experiencia existe ineficacia en el rol del empleador en cuanto a la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
No, pero para evitar escándalos o multas siempre se suele pasar por alto estos hechos.	Si, y ello se hace adrede para evitar escándalos que solo de la víctima, esta debe perjudicarían la imagen de la empresa	Si, porque el empleador para valorar el testimonio de la víctima, esta debe corroborar con otros medios de prueba periféricos o en su defecto la empresa busca evitar escándalos.
entrevistado 4	entrevistado 5	
Si, porque las víctimas que presentan estos actos no cuentan con los elementos suficientes para corroborar su testimonio y, para que el empleador inicie una investigación requiere que exista algún otro tipo de pruebas que convenza su versión como, por ejemplo: alguna grabación o testigo.	No, debido a que muchas veces los empleadores tratan de que estos casos se resuelvan dentro de la misma empresa, para así evitar comentarios que perjudiquen la imagen de la empresa.	

COMENTARIO: Los entrevistados 2,3 y 4 han manifestado que si existe ineficacia por parte del empleador a la hora de valorar el testimonio de la víctima y considera que siempre tratan de cuidar la imagen de la empresa. Por otro lado, los entrevistados 1 y 5 manifiestan que no existe ineficacia en rol del empleador, debido a que muchas empresas tratan de evitar escándalos y así evitar multas, por lo que tratan de solucionar dentro de la empresa.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

Que, al realizar el análisis de nuestro **objetivo específico N.º 02**: Explicar las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Tabla 6. Medidas de protección para la víctima.

Pregunta 6.- Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.		
entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Considero que sería el cambio de oficina o suspensión del hostigador, para evitar el acercamiento entre supuesta víctima y hostigador.	Sería excelente el traslado de áreas, cambio de horarios o el retiro del sujeto activo.	Una de las medidas sería brindar terapias a las supuestas víctimas.
entrevistado 4	entrevistado 5	
En cuanto a las medidas de protección, tendría en cuenta sobre todo el cambio de horarios, tanto del hostigador como de la víctima, puesto que si solo se tendría en cuenta la rotación esta conducta aún se mantendría.	Considero la rotación entre el hostigador y la supuesta víctima, para evitar futuros problemas emocionales para la víctima y evitar el desequilibrio laboral.	
COMENTARIO: Ante esta pregunta los entrevistados han coincidido que, una de las medidas de protección más relevante sería el cambio de oficina y, horarios entre el hostigador y el hostigado, así mismo brindarles charla a los trabajadores sobre esta problemática.		
Estamos de acuerdo con los entrevistados que la mejor medida que el empleador puede brindar a sus trabajadores, es el cambio de horarios tanto del hostigador, como de la víctima, aunque también consideramos que puede brindársele charla, suspender al hostigador temporalmente y brindar asistencia psicológica.		

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas

Tabla 7. Opinión respecto a que las empresas se deben sujetar a las normas establecidas.

Pregunta 7.- ¿Considera usted, que las empresas en el ámbito laboral privado se sujetan a las normas establecidas (Reglamento de la Ley N° 27942), en cuanto a la protección a la víctima de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
No, porque tratan de evitar la propagación de estas noticias	No, dado que ello demanda gastos para la empresa, lo cual, en muchos casos, no quieren asumir.	En mi opinión si, ya que se tiene que respetar por ley lo establecido, ahora bien, en cuanto a la protección, esta ley de alguna manera busca proteger a la víctima y que se sienta respaldada ante este tipo de actos.
entrevistado 4	entrevistado 5	
Considero que en parte las empresas si se rigen a lo normado y al reglamento, sin embargo, existen algunas de ellas que no se encuentra en la capacidad de brindar protección debido a que existe un desamparo sobre todo a las que son víctimas de un tipo de conductas.	No, debido a que las empresas mayormente se preocupan por su imagen, que preocuparse de que sus trabajadores mantengan un ambiente fuera de hostilidad u otra conducta e incluso sobrepasar por sus derechos y así llegando a vulnerarlos.	

COMENTARIO: Los entrevistados 3 y 4 consideran que las empresas si se rigen con la ley y el reglamento, porque de esa manera se cree estar previniendo esta conducta. En tanto los entrevistados 1, 2 y 5 consideran que las empresas no cumplen con la normativa, ya que no se brinda una debida implementación en cuanto a la protección a la víctima.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a los administrados

Tabla 8. En la praxis se cumplen dichas medidas de protección.

Pregunta 8.- Según su opinión: ¿En la praxis, las medidas de protección de la norma vigente cumplen su función de salvaguardar la integridad de la víctima, frente a un caso de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
No, porque tratan de evitar la propagación de estas noticias	No, porque el empleador, en muchos casos, prefiere dar por concluido el vínculo contractual con los intervinientes que aplicar medidas de protección.	En mi opinión no, porque muchas veces se trasgrede más que un derecho e incluso no existe la confidencialidad y por ende son expuesto.
entrevistado 4	entrevistado 5	
No, si bien es cierto la ley brinda medidas de protección esto no del todo cumple su función, debido a que el principal protector debería ser el empleador y empezar desde allí su intención de salvaguardar no solo la integridad si no brindarles una estabilidad en sus actividades.	No, debido que las empresas están fijadas a sus intereses y dejan de lado muchas veces a sus trabajadores, sin ni siquiera brindarle información acerca de que medidas las pueden proteger si se suscitaran algún tipo de conducta que afecte su integridad e intimidad.	

COMENTARIO: Con respecto a las respuestas de los entrevistados, todos coinciden en que las medidas de protección que dicta la norma no cumplen su función, ya que las empresas muchas veces optan por velar por su interés y no por las del trabajador, del mismo modo indican que algunos prefieren dar por concluido el vínculo contractual con los intervinientes que aplicarlas. Por otro lado, se hace hincapié que la finalidad de estas medidas es brindar protección a la víctima durante todo el desarrollo de la investigación y garantizarla salvaguardando su integridad frente a estos actos de hostigamiento sexual.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a los administrados

Que, al realizar el análisis de nuestro **objetivo específico N.º 03:** Determinar las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Tabla 9. Medidas para ayudar a la víctima.

Pregunta 9.- Según su opinión ¿Cuáles son las medidas para ayudar a la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Variar de oficina, cambiar de horario, etc.	Asesoría legal por parte de la empresa, asistencia psicológica, cambio de área y reasignación de funciones	Una de las medidas sería brindar a las supuestas víctimas.
entrevistado 4	entrevistado 5	
De que exista un establecimiento que proteja a la víctima, así mismo se realice un test psicológico al posible victimario para saber porque incurre a estos actos.	Que se incluyan programas de información tanto en el ámbito público como privada para modificar las actitudes relativas a dichas funciones y la condición del hombre y la mujer. Así como implementar disposiciones de protección contra represalias y una indemnización.	

COMENTARIO: El entrevistado 1 señala que en cuanto a las medidas que puedan ayudar a la víctima son: variación de oficina y cambiar de horarios, por otra parte los entrevistados 2, 3 y 4 incurren en que deben acceder a una asesoría legal que brinde la empresa, a una asistencia psicológica, la reasignación de funciones y que exista un establecimiento que proteja a la víctima, mientras que el entrevistado 5 coincide que en cuanto su protección incluyan programas de información para modificar ciertas actitudes relativas a dichas funciones y condiciones entre hombre y mujeres.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a los administrados

Tabla 10. Opinión respecto a las medidas de solución para la ineficacia del rol.

Pregunta 10.- Según su opinión: ¿Cuáles son las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Mayor control de las autoridades competentes y supervisión constante.	Supervisión constante por parte de la autoridad competente.	Que se realice una investigación y porque no, tener un departamento psicológico en la empresa y supervisión constante.
entrevistado 4	entrevistado 5	
Una adecuada investigación por parte de las autoridades competentes, brindarle asistencia médica (psicológica) para la reintegración de la víctima, asimismo realizar una supervisión constante.	Partir de la credibilidad por parte del empleador y promover la integración de la víctima a grupos de apoyo. Asimismo, una de las medidas son las actuaciones inspectivas.	

COMENTARIO: Al respecto los 5 abogados entrevistados coinciden en que la medida para solucionar la ineficacia del empleador es la supervisión constante y mayor control de las autoridades competentes. Con ello, se podrá verificar que tanto empleador, Comité y Recursos Humanos haya dictado y ejecutado las medidas en favor de la presunta víctima de actos de hostigamiento sexual que acarrear en el centro de trabajo.

Fuente 10: Entrevistas aplicadas a los administrados

Tabla 11. Opinión a la implementación de la norma de carácter preventivo.

PREGUNTA 11: ¿Sabía usted, que en México se implementó la norma de carácter preventivo para que las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales? Cuál es su opinión

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Desconocía, pero podría ser una mediada acertada.	No sabía, pero sería excelente.	No, pero estaría de acuerdo que se implemente.
entrevistado 4	entrevistado 5	
No tenía conocimiento, pero es una buena idea el hecho de implementarlo en nuestro país.	No, pero si se implementara sería un medio correctivo para la lucha de prevención y erradicar dicho problema.	

COMENTARIO: Todos los entrevistados señalan que sería una opción acertada el hecho de llevar un registro y tenerlo como antecedente, así mismo se menciona que lo que prevalece es el derecho a trabajar en un ambiente sano y que este debe darse en un ambiente libre de actos que implique algún riesgo para los trabajadores.

Resumiendo, la opinión de los cinco entrevistados, señalamos que es una medida acertada el hecho de normarse, que la dependencia/entidad se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales, probados como acosadores y/o hostigadores sexuales.

Fuente11: Entrevistas aplicadas a los administrados

Tabla 12. Opinión respecto que se implemente dicha norma en el Perú

Pregunta 12.- ¿Está de acuerdo, ¿qué se implemente en Perú una norma de carácter preventivo como se viene implementando en México? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Si, teniendo en cuenta que el derecho a la integridad de una persona víctima de hostigamiento sexual se encuentra por encima del derecho al trabajo.	Si, dado que sería una medida muy acertada el hecho de llevar un registro y tenerlo como un antecedente.	Sería una buena alternativa, ya que de esta manera se ayudaría a contrarrestar no solamente caso de hostigamiento sexual si no otras conductas que pongan en peligro la vida de la víctima.
entrevistado 4	entrevistado 5	
En mi opinión no estoy de acuerdo, ya que la persona tiene derecho a la oportunidad de la resocialización y reinserción social, y además que estamos en un Estado democrático y de derecho.	Es una buena idea, ya que los empleadores tendrían la decisión de saber a quién contratar y a quien no, sabiendo que una norma los respalda.	

COMENTARIO: Los entrevistados 1,2, 3 y 5 señalan que sería una opción acertada el hecho de llevar un registro y tenerlo como antecedente, así mismo se menciona que lo que prevalece es el derecho al trabajo y que este debe darse en un ambiente libre de actos que implique algún riesgo para los trabajadores. Como contraparte se tiene el entrevistado 4 que indica que esta norma de carácter preventivo impide la oportunidad para su resocialización y reinserción social, puesto que el Estado es democrático y de derecho. Resumiendo, la opinión de los cuatro entrevistados, señalamos que esta norma preventiva es una medida acertada el hecho de normarse y que la dependencia/entidad se niegue a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales, probados como acosadores y/o hostigadores sexuales.

Fuente12: Entrevistas aplicadas a los administrados

Continuando con el análisis de los resultados se han entrevistado a 4 Gerentes en el papel de empleadores, utilizando una guía de entrevista, logrando así cumplir con nuestros objetivos específicos.

En cuanto al **objetivo 1**: Analizar los criterios que utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual. Se elaboró las respectivas tablas concordantes a las respuestas recopiladas en las entrevistas aplicadas:

Tabla 13. Criterios que utiliza el empleador.

Pregunta 13.- Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que usted como empleador tendría en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Uno de los criterios que tomaría en cuenta, en función a los datos detallados por la víctima son: las consecuencias derivadas de la existencia de esta conducta, como, por ejemplo: si bajo su rendimiento, su padrón de conducta.	La veracidad y la forma en como la víctima relata los hechos al momento de plantear su denuncia. También, unos de los criterios importantes que tomaría en cuenta es la antigüedad del hostigador como de la víctima.	Brindar su testimonio no traiga consigo contradicciones que generen o creen algún tipo de desaciertos para el inicio de una investigación, así como que su testimonio sea de manera clara, lógica con cada uno de los hechos que se están denunciando.
entrevistado 4		
Si bien existe gran dificultad en demostrar estas conductas, los criterios que se tomaran en cuenta es el perfil psicológico de ambas personas involucradas, asimismo si no existe o a existido algún tipo de relación que conlleve a las denuncias. Por otro lado, se debe tomar en cuenta: La persistencia de la víctima en su acusación.		

COMENTARIO: El entrevistado 1 señala que tomaría en cuenta en función a los datos detallados por la víctima, es decir si existe consecuencias derivadas de esa conducta. Así mismo los entrevistados 2 y 3 toman en cuenta que al momento de brindar su testimonio no traiga consigo contradicciones que generen o creen algún tipo de desaciertos para el inicio

de la investigación. Finalmente, el entrevistado 4 recalca que, si bien existe una gran dificultad demostrar estas conductas se debe tomar en cuenta el perfil psicológico de ambas partes.

Fuente13: Entrevistas aplicadas a los administrados

Tabla 14. Medios de prueba a tener en cuenta los empleadores.

Pregunta 14.- Según su opinión ¿Cuáles son los medios de prueba que toma en cuenta el empleador en la investigación de actos de hostigamiento sexual?

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Alguna grabación, mensaje, correo de algo que demuestre su versión. En tanto, a la actuación y valoración que le brinda la declaración de la víctima, debe de corroborarse con otros medios probatorios.	Presencia de un testigo que presencié algún tipo de estos actos. Asimismo, que vengan acompañado de elementos como: fotografías, videos, entre otros.	Pericias psicológicas, informes y certificados médicos o cualquier otro medio que permita comprobar los hechos denunciados

entrevistado 4
La persona agraviada debe comprobar lo que está afirmando, adjuntando documentos ya sea: grabaciones, declaración de testigos o alguna captura de mensaje

COMENTARIO: todos los entrevistados señalan que los medios de prueba que la víctima debe de presentar sería: Grabaciones, mensaje, testigos, videos, pericia psicológica, informes médicos o cualquier otro medio que corroboren su declaración o acusación sobre dichos actos.

Fuente14: Entrevistas aplicadas a los administrados

En continuación con el **objetivo específico N.º 02**, referido a explicar las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Tabla 15. Medidas de protección para la víctima.

Pregunta 15.- Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Cambiar de puesto entre la víctima y el hostigador, realizarle un memorándum.	Despido al hostigador o suspensión.	En cuanto se inicie una investigación de hostigamiento sexual, las medidas que sería conveniente son: Impedimento de acercamiento a la víctima y rotación del presunto hostigador.
entrevistado 4		
Brindarle asistencia psicológica, garantizando la integridad física y moral hacia la víctima.		

COMENTARIO: El entrevistado 1 menciona que unas de las medidas de protección idóneas sería el cambio de puesto entre el hostigador y víctima, así como la realización de un memorándum. Por lo consiguiente el entrevistado 2 considera que se debe realizar el despido o suspensión del hostigador, mientras el entrevistado 3 manifiesta que se debe impedir el acercamiento del presunto hostigador hacia la víctima y por ende la rotación de puesto de trabajo. Por último, el entrevistado 4 brindaría asistencias psicológicas, garantizando así la integridad física y moral para la víctima.

Fuente15: Entrevistas aplicadas a los administrados

Finalmente, con el **objetivo específico N.º 03:** Referido a determinar las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Tabla 16. Acciones que debe realizar el empleador.

Pregunta 16.- Según su opinión ¿Qué acciones debe realizar empleador para valorar el testimonio de la víctima? Justifique su respuesta.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
La realización de preguntas e iniciar un proceso de investigación para llegar a la veracidad de los relato	Realizar una adecuada diligencia de los hechos, tomando en cuenta la versión del hostigador como de la presunta víctima.	Solicitar los medios de prueba necesarios, así como la intervención de un testigo, asimismo realizar una adecuada investigación. Fortalecer

entrevistado 4
Una recopilación de hechos, obtener la versión de testigos y realizar un test psicológico tanto para la presunta víctima como para el hostigador.

COMENTARIO: En cuanto a las acciones que debe tomarse en cuenta, El entrevistado 1 menciona que una de las acciones debería ser la realización de preguntas, los entrevistados 2 y 4 que se debe realizar una adecuada diligencia de los hechos, así como un test psicológico para el hostigador y la presunta víctima. Finalmente, el entrevistado 3 menciona que la acción en cuanto a los medios de prueba es necesario para valorar el testimonio de otros elementos.

Fuente16: Entrevistas aplicadas a los administrados

Tabla 17. Implementación de una norma de carácter preventivo.

Pregunta 17.- Según su opinión: De implementarse una norma de carácter preventivo en el Perú, donde las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales; ¿Estaría de acuerdo? Detalla.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Si, sin embargo, debe tenerse en cuenta la resocialización del hostigador.	Si, dado que sería de manera preventivo, para que las empresas tengan conocimiento de los antecedentes de los trabajadores y así se evitar que se incorpore a la empresa, para evitar un desequilibrio en el ámbito laboral	Si, considero que sería idóneos que en su hoja de vida las personas incorporen si han tenido algún tipo de acusación con respecto al hostigamiento sexual. Siendo así decisión del empleador de brindarle dicho puesto de trabajo.

entrevistado 4
 No, debido que existe la reinserción social, es decir que toda persona tiene derecho a una nueva oportunidad de trabajo y a no ser discriminada.

COMENTARIO: Los entrevistados 1,2 y 3 estarían de acuerdo con la implementación de esa normativa preventiva en el Perú, dado que las empresas tendrían conocimiento de quien se estaría por contratar y evitar que dicho hostigador siga realizando dichos padrones con sus víctimas, por ende, también se evitaría la existencia de un desequilibrio laboral. Sin embargo, el entrevistado 4 no estaría de acuerdo que se ejecute esa norma preventiva en el Perú, dado que existe la reinserción social, en la cual el hostigador tiene derechos a una nueva oportunidad de trabajo y a no ser discriminado.

Fuente17: Entrevistas aplicadas a los administrados

Para el análisis de los resultados se han entrevistado a trabajadores, utilizando una guía de entrevista, logrando así cumplir con nuestros objetivos específicos.

En cuanto al **objetivo 2:** Explicar las medidas de protección para la victima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Se elaboró las respectivas tablas concordantes a las respuestas recopiladas en las entrevistas aplicadas:

Tabla 18. Adecuada medida de protección.

Pregunta 18.- Según su opinión ¿Consideras que la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador es una adecuada medida de protección para víctima? Detalla.

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Estoy de acuerdo, porque no sería bueno para la víctima seguir laborando con su acosador, ya que puede traer consecuencias emocionales para el desenvolvimiento para la persona hostigada.	Por supuesto, para mi parecer no solo deben cambiar de lugar, sino deben optar quizá por el despido a la persona que está realizando estas acciones y evitar intranquilidad entre compañeros.	No, ya que el hostigador quizá realice los mismos padrones con otras personas, es por ello que sería mejor la suspensión temporal y rotación de área laboral.
entrevistado 4		
No, pues dicha rotación no asegura que el hostigador sece a los actos de hostigamiento hacia la víctima, sino todo lo contrario, puede ser una oportunidad que el hostigador pueda aprovechar.		

COMENTARIO: Con respecto a que, si la rotación o cambio de lugar sería una adecuada medida de protección para la víctima, los entrevistados 1 y 2 consideran que, si sería adecuada medida, porque así evitaría ocasionarle una intranquilidad tanto a la víctima como a los demás trabajadores. Sin embargo, los entrevistado 3 y 4 manifiestan que no sería una adecuada medida, porque eso no evitaría que el hostigador siga realizando dichos actos contra la víctima y es más puede que el hostigador aproveche esa medida para seguir realizando sus mismos padrones con otros trabajadores.

Fuente18: Entrevistas aplicadas a s administrados

Tabla 19. Acciones que debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima.

Pregunta 19.- Según su opinión ¿Qué acciones cree, debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Considero que debe brindarle terapias psicológicas y apoyarla con todos los medios necesarios si la víctima quisiera denunciar dicho acto.	Según mi opinión, que el jefe ni bien tenga conocimiento de dicho acto, debe brindarle apoyo necesario para la víctima y acompañarla en todo el proceso, si quisiera denunciar.	Fortalecer los mecanismos que aseguren la protección del derecho a una vida libre de algún tipo de violencia. Desarrollar estrategias y campañas informativas.
entrevistado 4		
En cuanto tenga conocimiento de un posible acto de hostigamiento, sea el primero en respaldar a la víctima, dejando de lado los cargos que el posible hostigador pueda tener.		

COMENTARIO: Con respecto a las medidas de protección por parte del empleador a las víctimas, los entrevistados 1 y 2 señala que sería recomendable brindarle terapias psicológicas y apoyarla en el proceso si la víctima quisiera denunciar dicho acto. Mientras el entrevistado 3 menciona el fortalecimiento de los mecanismos con el fin de asegurar la protección al derecho de una vida libre de violencia, asimismo desarrollar estrategias y campañas para informar todo respecto a estos actos de hostigamiento. Por último, el entrevistado 4, manifiesta que el empleador ni bien tenga conocimiento de posible acto, debe respaldar a la víctima dejando de lado el puesto que ocupe el posible hostigador.

Fuente19: Entrevistas aplicadas a los administrados

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Tabla 20. Los empleadores velan más por sus intereses.

Pregunta 20.- Según su opinión ¿Considera que las empresas velan más por sus intereses, que salvaguardar la integridad de la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
Muchas veces existen jefes que protegen más la imagen de la empresa, y es por eso que las personas que manifiestan que son hostigadas son separadas de la empresa o en otros casos separan al hostigador, es decir si el problema es entre compañeros, para si evitar que llegue a los medios de comunicación.	En la empresa que laboro, si se preocupan por brindar información sobre estos actos, así mismo velan por la armonía entre trabajadores, y considero, que la empresa si actuaría a favor de la víctima.	En algunas empresas suelen pasar por alto, ya que para ellos lo más importante es la solvencia de la empresa y si el hostigador influye dentro de ella suele ser más complicado enfrentarlo.

entrevistado 4
 Si, porque las empresas no quieren verse sometidas a investigaciones que quizás pueda perjudicar su buen nombre como empresa y a posibles multas que perjudicarían sus intereses económicos

COMENTARIO: Los entrevistados 1, 3 y 4 en una u otra manera manifiestan que las empresas velan más por sus intereses personales que por la víctima, dejan así en desamparo la integridad de la víctima, ya que se preocupan por no perjudicar el nombre de la empresa y a posibles multas. Mientras que el entrevistado 2 hace un reconocimiento a la empresa para la que labora, manifestando que los empleadores si se preocupan por brindarles conocimiento respecto a este acto, por lo cual, si llegara a suscitarse un caso de hostigamiento sexual, la empresa brindaría el apoyo adecuado a favor de la víctima.

Fuente 20: Entrevistas aplicadas a los administrados

Tabla 21. Empleador cumple con su rol de brindar información.

Pregunta 21.- Según su opinión ¿crees que el empleador cumple con su rol de brindar informar detalla respecto al procedimiento para denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral? Detalla

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3
<p>Considero que no, por ejemplo, en la empresa en la que laboro no brindan capacitación respecto de ese tema, tratan más de enfocarse en los temas relevante para el futuro de la empresa.</p>	<p>Considero que no todas las empresas, brindan información respecto a este caso, ya que más se preocupan por capacitar de acuerdo a la labor que desempeñan. En la empresa que laboro, si brinda charlas respecto a este problema, pero de forma general.</p>	<p>Algunos empleadores no lo toman importancia a eso y lo pasa por alto, lo cual si la victima va querer que le brinde información sobre el procedimiento que debe seguir para denunciar al hostigador, pueda ser que no reciba ningún tipo de apoyo.</p>
entrevistado 4		
<p>Si, sin embargo, muchos trabajadores no prestan la atención correspondiente en revisar la información impartida.</p>		

COMENTARIO: Con respecto al rol del empleador en brindar información sobre el procedimiento, los entrevistados 1 y 3, consideran que no todos los empleadores brindan dicha información adecuada del debido procedimiento, porque solo les importa capacitar sobre las áreas correspondiente con relación a la meta de la empresa, así como el entrevistado 2, solo que hace mención que en su empresa si brindan charla, pero de forma general. Por último, el entrevistado 4 considera que las empresas brindan dicha información, pero son los trabajadores los que no prestan una atención correspondiente en el momento de revisar la información impartida,

Fuente 21: Entrevistas aplicadas a los administrados

Discusión

En cuanto al objetivo general destinado a Determinar si existe ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, encontramos en el marco teórico la opinión de Huamán (2020), en la cual concluye que la falta o carencia de otras pruebas en estos casos no va permitir que se inicie una investigación por parte del empleador, puesto que para valorar el testimonio se necesita de un soporte suficiente que permita derribar la presunción de inocencia del presunto hostigador. Sin embargo, consideramos que para ratificar la validez de la declaración de la víctima no sería necesario ciertos medios probatorios para que se inicie una investigación y que no sea exigida por nuestra normativa laboral en la investigación de los actos de hostigamiento sexual.

En cuanto al **primer objetivo específico** orientado a Analizar los criterios que utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en caso de hostigamiento sexual, en las entrevistas que se realizaron a los especialistas (véase tabla 1, 2 y 3) en donde se pudo advertir que los criterios que el empleador debe utilizar serían: la antigüedad de puesto, modalidad contractual, antecedentes y comportamiento ético, y que estos deben estar mencionados en la Ley N°27942 y su reglamento. Así mismo, que las empresas deben establecer adicionalmente a ello sus propios criterios para conjuntamente prevenir correctamente las posibles conductas que acarreen en el ambiente laboral. Esta postura no se encuentra apoyada por las entrevistas aplicadas a los Gerentes en el papel de empleadores (véase tabla 13) en las que hace mención, que si bien existe una gran dificultad para demostrar esta conducta debe brindársele una debida valoración al testimonio, siempre que no traiga consigo contradicciones que generen o creen algún tipo de desacierto para el inicio de la investigación. De tal manera ello se coincide con lo referido al acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116, (véase Anexo 2), donde se recoge

parámetros para valorar el testimonio de la víctima: Ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud y persistencia en la incriminación.

Con respecto al **segundo objetivo específico**, orientado a Explicar las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo. En lo que respecta a la respuesta de los entrevistados especializados (véase tabla 6 y 15) se evidenció que las medidas que deben brindarse son: La rotación del hostigador, terapias a las presuntas víctimas y el impedimento de acercarse el hostigador hacia la víctima, esta postura es respaldada por las entrevistas aplicadas a los trabajadores (véase tabla 18), que consideran que la rotación o cambio de lugar del hostigador sería una adecuada medida de protección. Asimismo, SUNAFIL (2019), respalda que los empleadores tienen que cumplir con brindar medidas protección en beneficio de la víctima, y que, en efecto, es nulo el despido o renovación de contrato por razones vinculadas a la queja. (Véase en el marco teórico). En tanto, los entrevistados (véase tabla 8), discrepan que en la praxis estas medidas de protección no cumplen con su función de salvaguardar la integridad de la víctima frente a un caso de hostigamiento sexual, puesto que las empresas estaban fijadas más a sus intereses que brindar protección, que es el principal objetivo. A ello, se respalda con el caso de ALICORD (véase en la parte teórica), donde si bien existió una denuncia y que fue comunicada a su jefe inmediato y a su respectivo comité, y además de la existencia de examen psicológico, no se brindó por parte de la empresa una debida protección, llegando así al despido inmediato.

Finalmente, **el tercer objetivo específico**, orientado en Determinar las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Se obtuvo como resultado de las entrevistas a los abogados (véase tabla 9 y 10) que en primer lugar las medidas que se brindaría a la víctima serían: Asesoramiento legal, asistencia psicológica y brindarle protección referente a las represalias que puede tener el hostigador con la víctima en todo el procedimiento de la investigación.

De la misma manera, se hace mención de las presuntas medidas de solución que se debe aplicar para evitar la ineficacia por parte del empleador como sería: una adecuada investigación por parte de las autoridades competentes con solo la declaración de la víctima, así mismo, que los empleadores sean participes en las capacitaciones que se les dan a las víctimas. Por otro lado, se advirtió que debido al incremento de casos de hostigamiento sexual laboral los entrevistados (véase tabla 11 y 12) optarían que en Perú se implemente una norma de carácter preventivo, en la cual se nieguen dar empleo a personas que tengan como antecedentes probados como un hostigador sexual laboral. Sin embargo, se discrepa con las respuestas de los empleadores (véase tabla 17) que no estarían de acuerdo con que se implemente esta normativa, debido que existe la reinserción social y, los derechos a no ser discriminado y a una nueva oportunidad de trabajo.

V. CONCLUSIONES

La ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo existe porque se condiciona qué, para su credibilidad de los hechos se requiere adicionalmente otros elementos que comprueben que si ha sido sometida a estos actos que generan de alguna manera un desamparo a la integridad.

Los criterios que se utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en caso de hostigamiento sexual, es que no traiga consigo contradicciones que generen o creen algún tipo de desaciertos para el inicio de una investigación, que su testimonio sea clara, lógica con cada uno de los hechos que están denunciando, que la información obtenida pueda ser concordante con datos cuya existencia no dependa del testimonio de la víctima y que su acusación sea prolongada.

Las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo son: la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador, suspensión temporal del hostigador e impedimento de acercamiento hacia la víctima.

Las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo son, un adecuado control de las autoridades competentes, supervisión constante y que los empleadores sean participe de las capacitaciones que se le brinda a la víctima para un mejor entendimiento de la implementación de la norma.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al Legislador; Tener una mayor empatía al momento de regular, revisar y modificar la normativa vigente respecto de la figura de hostigamiento sexual, ya que muchas veces la víctima no siente la protección correspondiente en el momento que denuncia a su posible hostigador, pues se han visto casos que en la mayoría de las situaciones el hostigador termina cometiendo homicidio en contra de su víctima, ya que en su momento ésta no pudo ser protegida tanto desde su centro laboral como judicial.

SEGUNDO: A los empleadores, que haya verdadero compromiso en el cumplimiento de la normativa para evitar así posibles casos de hostigamiento sexual en su empresa, así también de originarse un posible caso tomar las medidas de protecciones necesarias para la víctima; y por último que los trabajadores sean debidamente comunicados, capacitados y sobre todo tener la confianza y la seguridad de poder denunciar los posibles casos sin que la víctima sienta que su empleador le dé la espalda.

TERCERO: Para las posibles víctimas de hostigamiento sexual que no se atreven muchas veces a denunciar por diversos motivos ya sea por rechazo, temor, entre otros aspectos, que tengan el valor necesario para denunciar porque si van a hacer escuchadas.

REFERENCIAS

- Beltran, A.G y Huamán K. V. (2019) “Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la venturosa del distrito de Surco 2019”. Tesis para optar el título profesional de abogado. Perú. Recuperado de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20-%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bueno, J. C. (2018). “Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano”. Tesis para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150947/El-acoso-sexual-an%C3%A1lisis-comparativo-de-la-regulaci%C3%B3n-en-Chile-y-el-derecho-latinoamericano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carmona, C. (2014). “Trabajo femenino y violencia laboral. estudio de caso en una tienda de autoservicio”. Tesis para obtener el grado de Maestra en ciencias sociales. México. Recuperado de: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/35052/carmonagarciaclaudia.pdf;jsessionid=4E83A1CF29FC04B2E4FDCBC9A80A891D?sequence=1>
- CAVADA, J. (2018) “Acoso y abuso sexual en Chile Sede laboral y penal” Chile. Recuperado de: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25854/1/Acoso_sexual_en_sede_laboral.pdf
- Corte Superior de Justicia de Lima (2019, 28 de mayo). Sentencia: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f32b90004a12d93f8897cabdcb1aaffc/D_Sentencia_Hualpa_Vacas_280519.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f32b90004a12d93f8897cabdcb1aaff

- Defensoría del pueblo en acción por tus derechos (2019). Nota de Prensa N° Nota de Prensa N° 036/OCII/DP/2019.” Defensor del pueblo demanda que se informe al millón de postulantes sobre licenciamiento de universidades al momento de su postulación”. Recuperado de : <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/NP-036-19.pdf>
- Diario el Peruano. (2016). Decreto Supremo DECRETO SUPREMO N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Recuperado: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30364-decreto-supremo-n-009-2016-mimp-1409577-10/>
- ECKE, K. (2019) “Legislación sobre acoso sexual laboral en Argentina”.<https://generoytrabajo.com/2019/01/24/legislacionacososexual/>
- Exposición de motivos del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Recuperado de:
- Frias, S. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. <https://www.redalyc.org/journal/598/59863214004/html/>
- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. (2019). Recuperado de: <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/09/427114086-Guia-Practica-para-la-Prevencion-y-Sancion-del-Hostigamiento-Sexual-en-el-Lugar-de-Trabajo-en-el-Sector-Privado-y-Publico-MTPE.pdf>
- Hernandez, R. (2010). “Metodología de la investigación” 6°ed. Recuperado de:<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huamán, E. (2019) “Hostigamiento sexual en las relaciones laborales privadas”. <https://elperuano.pe/noticia/85954-hostigamiento-sexual-en-las-relaciones-laborales-privadas>.

Instituto Nacional de las mujeres. (2009) “Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual” México. Recuperado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf

Instituto Nacional Electoral (S/F). “Guía para la prevención, atención y sanción de la violencia Política contra las mujeres por razón de genero del Instituto nacional electoral”. Recuperado de: https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2020/07/Guia_Prevenccion_Violencia_Politica_Texto_9.pdf

La República. (2021). “Alicorp es denunciada por hostigamiento sexual que sufrió una trabajadora por parte de su jefe”. Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/2021/08/27/alicorn-es-denunciada-por-despedir-a-mujer-que-sufrio-hostigamiento-sexual-por-parte-de-su-jefe/>

López Castillo, S. (2017) Los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Casación N° 3804-2010-Del Santa. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/431>

LP DERECHO (2019). “Prueba testimonial y clases de testigos” Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/prueba-testimonial-clasificacion-testigos/>

MIMP (2019) “ Hostigamiento sexual una manifestación de la violencia de género”
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1e8c91004688e624ba15fb5d3cd1c288/PPT+HOSTIGAMIENTO+SEXUAL+-+PODER+JUDICIAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1e8c91004688e624ba15fb5d3cd1c288>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). “Trabaja sin acoso”. Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. Recuperado de: <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>
- MTPE (2019) “Hostigamiento sexual laboral: Trabajadoras del hogar” https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/976206/9julio.hostigamiento_sexual_laboral_TH2pdf.pdf
- Organización internacional del trabajo (2013). “El hostigamiento o acoso sexual. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Poquet, R. (2016). “Las dificultades probatorias del acoso laboral”. En: Revista Aranzadi Doctrinal num.10/2016, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Quintana, J.L. (2019) “Hostigamiento sexual y residencia de casos en el juzgado laboral de Sullana”. Tesis para abogado. Perú. Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1910/DER-QUI-IBA-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosenbaum, J., Canessa, M., Arévalo, J., Herrera, I., Huamán, E., Cermeño, C., Calderón, C., Salas, G.,Yturizaga, E (2020). “IX Congreso Nacional de derecho del trabajo y de la seguridad social”. Primera Edición
- Sanchez, H.; Reyes, C; Mejia, K. (2018). “Manual de términos en la investigación científica, tecnológica y humanística” Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2020). Nota de prensa. “Sunafil resolvió 484 órdenes de fiscalización este 2020 sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad”. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil->

[resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad](#)

Tiza, R. (2018). “El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcide Carrion – Cerro de Pasco, 2016 – 2017”. Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad de Huánuco. Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1325/TIZA%20RODRIGUEZ%2C%20Zusana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tribunal del Servicio Civil (2021). Resolución N N° 000419-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2021/Sala1/Res_00419-2021-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Vizcarra, P. “Precisiones al Acuerdo Plenario N.º 02-2005/CJ116 Declaración de la víctima suficiente para enervar la presunción de inocencia”. En: Foro Jurídico, Lima, 2016, p. 333. Puede verse la publicación en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/19854/19895/>

Zamora Chávez, M. (2014) “El hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Soluciones Laborales” (78), 59. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/9DFE23AEF161A7EC05257D1500631345/\\$FILE/SOLUCIONESLABORALES78.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/9DFE23AEF161A7EC05257D1500631345/$FILE/SOLUCIONESLABORALES78.PDF)

ANEXO 1: PROPUESTA



PROYECTO DE LEY N° _____

PROYECTO DE LEY QUE
INCORPORA UN ESTÁNDAR
PROBATORIO DE VALORACIÓN EN
EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA UN ESTÁNDAR PROBATORIO DE VALORACIÓN

Las suscribientes, **Effio Pisfil Marcielo y Cruz Rodríguez Karla**, bachiller de la Escuela Profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, en ejercicio del derecho de Iniciativa Legislativa que me confiere el artículo 107° tercer párrafo de la Constitución Política del Perú, se postula:

I. Exposición de Motivos.

El hostigamiento sexual laboral, es un tipo de violencia que constituye un atentado a la integridad física y psíquica del trabajador. La existencia de este comportamiento implica un cumplimiento del empleador a sus obligaciones de protección. En nuestro país se considera a esta conducta como problema de carácter social.

El Estado, ha creado diversas normas para menguar y combatir todo acto de hostigamiento sexual laboral, una de estas normas es la Ley 27942; “Ley de

prevención y sanción del Hostigamiento sexual”, así como su reglamento; esfuerzo que es notable, pero tomando en cuenta la realidad actual es susceptible.

Si bien, toda norma se expide con la finalidad de solucionar, regular o modificar un problema que aqueja a toda la población o a cierto sector de ella, es razonamiento, creer que la norma no es estática, es dinámica y se mueve según el vaivén de la sociedad; desde el 16 de marzo del 2020 hasta el presente año el Perú; y el resto del mundo; se encuentra atravesando por situación que no han sido ajenos a este marco de Emergencia Nacional, de lo contrario, estas conductas han continuado produciéndose independientemente de la modalidad de empleo, sea este presencial o virtual.

Los esfuerzos normativos, en algunos casos son inoficiosos e ineficaces, por ejemplo, nos referimos a la valoración del testimonio que se le brinda a la víctima en casos de hostigamiento sexual laboral y que en el contexto al que nos referimos devienen de gran dificultad para el inicio de una investigación.

Este es una realidad que nos permite verificar si realmente la Ley N°27942 tiene eficacia en el marco del centro de trabajo

La problemática se centra en la ineficacia del rol del empleador en la valoración de la declaración de la víctima ante un acto de hostigamiento sexual suscitados en el centro de trabajo, lo que nos lleva a concluir que no se está tomando en cuenta el dinamismo del derecho, ya que las normas deben de estar a la par con la realidad, y a las circunstancias en las que nos encontramos no damos cuenta de que no es así, por lo que se hace necesario intentar minimizar de alguna manera mediante, la incorporación de un estándar probatorio de valoración diferenciado para la declaración de la víctima.

II. Base Legal.

LEY 27942 “Ley para prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual”

III. Análisis Costo Beneficio.

El proyecto de ley no generará ningún costo al Estado Peruano, debido que a que no se generará un presupuesto adicional a ninguna entidad.

IV.Efectos de la vigencia de la norma.

Ante la aprobación del presente proyecto de ley y su consecuente promulgación incorporándose la modificación propuesta, surtirá efecto únicamente sobre aquellos casos que se hayan presentado a partir de la publicación en el diario Oficial “El Peruano”, por lo mismo que no tendrá un efecto retroactivo

Se debe tener en cuenta que esta iniciativa no está contraviniendo ninguna Ley, ni mucho menos a la Constitución Política del Perú, por el contrario, ayuda al cumplimiento estricto de la ley y eficiencia de normas de protección a las personas que son víctimas de actos que transgreden sus derechos.

V. Fórmula legal.

Ley N°27942 - Ley para prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual”

CAPÍTULO II – PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 29. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado

29.1 Inicio del procedimiento

29.1.a) Estándar probatorio de valoración

Que la sola declaración de la víctima puede desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello, se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Artículo Único. - Vigencia.

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial EL PERUANO.

ANEXO 2: ESQUEMA GLOBAL

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.	¿Existe ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo?	Determinar si existe ineficacia en el rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> Analizar los criterios que utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en caso de hostigamiento sexual. Explicar las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Determinar las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo. 	Valoración del testimonio de la víctima	<p>Valoración del empleador</p> <p>Criterios para valorar el testimonio de la víctima.</p>	<p>-Postura de la empresa</p> <p>-Relación Laboral</p> <p>-Rol del empleador</p> <p>-Medios de prueba</p>	<p>Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva. <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cualitativa. • Teoría fundamentada. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica. <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hermenéutico • Inductivo 	<p>Técnica: Entrevista.</p> <p>Instrumento: Cuestionario de entrevista.</p>
				Hostigamiento sexual	Medidas de protección	<p>-Reglamento</p> <p>-Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>-Derechos fundamentales vulnerados</p>		
					Medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador	<p>-Derecho Comparado</p> <p>-Norma preventiva</p> <p>-Políticas</p> <p>- Normas legas</p>		

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 01, que se refiere: **Analizar los criterios que utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en caso de hostigamiento sexual.**, se ha realizado la siguiente tabla:

ANEXO 03:
GUÍA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTO
ACUERDO PLENARIO
SOBRE CRITERIOS PARA VALORAR EL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA EN
CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

País	Consideraciones más importantes	Aplicación de criterios
Perú	<p>-Sobre la valoración de las pruebas que debe realizar tanto el CIHS como el área de recursos humanos o el que tome la decisión y ejecute la sanción, no será tan complicada en ciertos casos cuando se trate de abundante material probatorio, sin embargo, existirán otras en las que la única prueba para concluir un posible caso es la propia y exclusiva declaración de la presunta víctima.</p> <p>- Esta situación se presenta especialmente en los casos denominados clandestinos, en los que el acto de hostigamiento sexual se produjo de manera instantánea sin que quede rastro</p>	<p>Las precisiones contenidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanentes y Transitoria de la Corte Suprema, celebrado mediante el Acuerdo Plenario N.º 2-2005/CJ-116, recogen 3 criterios o parámetros de valoración para el testimonio de la víctima.</p> <p>1.- Ausencia de incredibilidad subjetiva: Es decir, que no exista ninguna situación basada en el resentimiento, odio entre la víctima y victimario.</p> <p>2.- Verosimilitud: Es decir, la declaración de la víctima</p>

alguno.

-El numeral 20.4 del artículo 20 del Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, establece que tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N.º 30364.

- El acuerdo plenario que resulta aplicable en este caso, si bien no está necesariamente vinculado con hostigamiento sexual como tal, si está relacionado con la valoración de la declaración de las víctimas en delitos de naturaleza sexual.

-El CIHS y el área de recursos humanos incurrirían en un desacierto si proceden a archivar una denuncia de hostigamiento sexual bajo el argumento de que el único medio de prueba que se tiene es la sola declaración de la víctima. En tal sentido, debe tenerse presente que la misma normativa indica que esta prueba es suficiente para

debe guardar solidez y debe mantenerse durante todo el proceso o investigación de hostigamiento sexual, además de corroborar con elementos periféricos.

3.- **Persistencia en la incriminación:** Es decir, debe mantenerse el mismo discurso con parámetros lógicos y sin contradicciones.

concluir en la responsabilidad
del presunto hostigador sexual.

Interpretación Respecto del acuerdo plenario podemos observar que le presta la debida atención y valoración al testimonio de la víctima, el mismo que demuestra a la vez que el empleador no se encuentra facultado para poner en tela de juicio lo declarado o mencionado por la víctima ante una posible denuncia que pueda realizar , por lo que se puede notar la obligatoriedad del empleador que debe tener para brindar las medidas de protección e iniciar el debido procedimiento de investigación ante un caso de hostigamiento sexual en su empresa.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4:

Entrevista - ABOGADOS

Título: Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: **Hora:**

Lugar:.....

Entrevistadores:.....

Entrevis:.....

Edad: **Género:**.....

Puesto:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que las empresas toman en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

2. ¿Considera usted, que los criterios deben estar mencionadas específicamente en la normativa vigente? ¿Por qué?

3. ¿Considera usted, que las empresas deben tener criterios específicos ante este tipo de casos? Justifique su respuesta.

4. ¿Cree usted, que el incremento de casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo responde al inadecuado rol que cumple el empleador? ¿Por qué?

5. Según su experiencia ¿Existe ineficacia en el rol del empleador en cuanto a la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

6. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

7. ¿Considera usted, que las empresas en el ámbito laboral privado se sujetan a las normas establecidas (Reglamento de la Ley N° 27942), en

8. Según su opinión: ¿En la praxis, las medidas de protección de la norma vigente cumplen su función de salvaguardar la integridad de la víctima, frente a un caso de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

9. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas para ayudar a la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

10. Según su opinión: ¿Cuáles son las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

11. ¿Sabía usted, que en México se implementó la norma de carácter preventivo para que las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan

12. ¿Está de acuerdo, que se implemente en Perú una norma de carácter preventivo como se viene implementando en México? Justifique su respuesta.

ANEXO 05:

Entrevista – PRESUNTAS VICTIMAS

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: **Hora:**
.....

Lugar:
.....

Entrevistadores:
.....

Entrevistado:
.....

Edad: **Género:**
.....

Puesto:
.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Consideras que la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador es una adecuada medida de protección para víctima? Detalla.

2. Según su opinión ¿Qué acciones cree, debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

3. Según su opinión ¿Considera que las empresas velan más por sus intereses, que salvaguardar la integridad de la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

4. Según su opinión ¿crees que el empleador cumple con su rol de brindar informar detalla respecto al procedimiento para denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral? Detalla

ANEXO 6:

Entrevista - EMPLEADORES

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha:**Hora:**.....

Lugar:.....

Entrevistadores:.....

Entrevistado:.....

Edad:

.....**Género:**.....

Puesto:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que usted como empleador tendría en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

2. Según su opinión ¿Cuáles son los medios de prueba que toma en cuenta el empleador en la investigación de actos de hostigamiento sexual y, como enfoca la actuación y valoración de la declaración de la víctima en el marco del procedimiento?

3. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

4. Según su opinión ¿Qué acciones debe realizar empleador para valorar el testimonio de la víctima? Justifique su respuesta.

5. Según su opinión: De implementarse una norma de carácter preventivo en el Perú, donde las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales; ¿Estaría de acuerdo? Detalla.

ANEXO 7: VALIDACIÓN DEL EXPERTO 1

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS DEL ILUSTRE COLEGIO ABOGADOS DE PIURA

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le muestra a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no es adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Salinas Ruiz Henry Eduardo
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad
Firma	

ANEXO 8: Validación del instrumento por experto 02

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS COLEGIADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Entrevista, el mismo que le muestra a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no es adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Sara R. Urpeque <u>Cahuatanta</u>
Grado Académico	MAGISTER
Mención	DERECHO EN FAMILIA
Firma	 Sara R. Urpeque <u>Cahuatanta</u> ABOGADA REG. ICAL. 8713

ANEXO 9: Validación del instrumento por experto 03

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS DEL ILUSTRE COLEGIO ABOGADOS DE PIURA

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le muestra a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no es adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

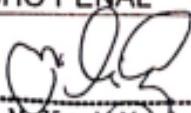
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	MONSALVE GUEVARA VICTOR MANUEL
Grado Académico	MAESTRO
Mención	EN DERECHO PENAL
Firma	 Mg. Victor M. Monsalve Guevara ABOGADO C.A.A. N° 378

ANEXO 10: ENTREVISTA DE ABOGADOS

ANEXO:
Entrevista

Título: Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 25/10/2021 Hora: 9:00 P.M.
Lugar: Chochopora
Entrevistadores: Rodrigo Lovell García Rodríguez y Marisol Eliza Puel
Entrevista: Jhony Michel Torres Campos
Edad: 23 Género: Masculino
Puesto: Asistente en función fiscal

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que las empresas toman en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

Se deberán tomar en cuenta los siguientes:
La antigüedad en el puesto de Trabajo
circunstancias del hecho, comportamiento anterior
etc.

2. ¿Considera usted, que los criterios deben estar mencionadas específicamente en la normativa vigente? ¿Por qué?

Si, para evitar interpretaciones antagónicas
a beneficio del empleador.

Si, para evitar. No, interpretaciones ambivalentes
a beneficio del empleador, como se señaló
anteriormente

4. ¿Cree usted, que el incremento de casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo responde al inadecuado rol que cumple el empleador?
¿Por qué?

En cierta medida, por cuanto deberían realizar
control sobre su personal y las actividades que
ellos realizan externamente al desempeño de
su obligaciones.

5. Según su experiencia ¿Existe ineficacia en el rol del empleador en cuanto a la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

No, pero para evitar escándalos a muchos
se mas se suele pasar por alto estos hechos.

6. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Considero que sería el cambio de oficina o supervisión
del hostigador, para evitar el acercamiento
entre supuesta víctima y hostigador.

7. ¿Considera usted, que las empresas en el ámbito laboral privado se sujetan a las normas establecidas (Reglamento de la Ley N° 27942), en

No, porque tratan de evitar la penalización de estos delitos.

8. Según su opinión: ¿En la praxis, las medidas de protección de la norma vigente cumplen su función de salvaguardar la integridad de la víctima, frente a un caso de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

No, porque tratan de evitar la penalización de estos delitos.

9. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas para ayudar a la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Varios de Oficina, cambio de horario, etc.

10. Según su opinión: ¿Cuáles son las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Mover solicitud de las autoridades competentes y supervisión constante.

11. ¿Sabía usted, que en México se implementó la norma de carácter preventivo para que las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan

Desconocia, pero podría ser una medida
correcta.

12. ¿Está de acuerdo, que se implemente en Perú una norma de carácter preventivo como se viene implementando en México? Justifique su respuesta.

Si, Teniendo en cuenta que el derecho a la
integridad de una persona víctima de hostigamiento
sexual se encuentra por encima del derecho
del Trabajo.

ANEXO:

Entrevista

Título: Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 30/10/2021 Hora: 4:00 P.M.

Lugar: Tuxtilla

Entrevistadores: Karla Fierth Cova Rodríguez y Mercedes Alfaro P. S.F.I.

Entrevistado: José Luis Urquiza Díaz

Edad: 37 Género: Masculino

Puesto: abogado

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que las empresas toman en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

Modalidad contractual, antigüedad del cargo, antecedentes, entre otros.

2. ¿Considera usted, que los criterios deben estar mencionadas específicamente en la normativa vigente? ¿Por qué?

Si, para evitar que se utilicen criterios que favorezcan a ciertas personas o que simplemente digan sin sanción a los responsables.

3. ¿Considera usted, que las empresas deben tener ciertos estándares ante este tipo de casos? Justifique su respuesta.

No, simplemente deben ser regulados en la normativa y por cada las empresas deben aplicarlo.

4. ¿Cree usted, que el incremento de casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo responde al inadecuado rol que cumple el empleador? ¿Por qué?

Si por cuanto es el empleador responsable de organizar lo que sucede dentro del centro de Trabajo en todo caso poner a disposición un personal u oficina que se encargue de atender las demandas de los Trabajadoras, la cual debe operar de manera inmediata y directa.

5. Según su experiencia ¿Existe ineficacia en el rol del empleador en cuanto a la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Si, y ello se hace debido por estar asociados muchos casos que solo se refieren a la integridad de la empresa.

6. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Existe control al traslado de áreas, cambio de horarios o el retiro del agente activo.

7. ¿Considera usted, que las empresas en el ámbito laboral privado se sujetan a las normas establecidas (Reglamento de la Ley N° 27942), en

No, dado que no demanda pruebas para la denuncia, lo cual, en muchos casos, no quiere decir.

8. Según su opinión: ¿En la praxis, las medidas de protección de la norma vigente cumplen su función de salvaguardar la integridad de la víctima, frente a un caso de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

No, porque al empleador, en muchos casos, prefieren dar por concluido el suceso con el fin de no tener que afrontar los costos de protección.

9. Según su opinión: ¿Cuáles son las medidas para ayudar a la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Atención legal por parte de la empresa, asistencia psicológica, cambio de área y reconocimiento de lesiones.

10. Según su opinión: ¿Cuáles son las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Supervisión constante por parte de la autoridad competente.

11. ¿Sabía usted, que en México se implementó la norma de carácter preventivo para que las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan

No sabia, pero seria excelente.

12. ¿Está de acuerdo, que se implemente en Perú una norma de carácter preventivo como se viene implementando en México? Justifique su respuesta.

Si, dado que seria una medida muy acertada el hecho de llevar un registro y tenerlo como un antecedente.

ANEXO:

Entrevista

Título: Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 21/11/2021 Hora: 8:00 PM

Lugar: Chiclayo

Entrevistadores: Mariacela Alfaro Piñal y Karla Focalla Cruz Rodríguez

Entrevistado: William Cruz Villalga

Edad: 26 Género: Masculino

Puesto: Almacén

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que las empresas toman en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

Ejercicio de sus funciones, comportamiento

2. ¿Considera usted, que los criterios deben estar mencionadas específicamente en la normativa vigente? ¿Por qué?

Si, para que el empleador en su rol se encargue de cumplir la norma y dar una estabilidad en el ambiente laboral para las víctimas

3. ¿Considera usted, que las empresas deben tener criterios específicos ante este tipo de casos? Justifique su respuesta

Considero que las empresas ya deben tener sus propios
valores, ya que si se cumplen bien es como
de la mejor manera, se cubren con la ley en
una con ambiente sano ya que este forma a
puede prevenir.

4. ¿Cree usted, que el incremento de casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo responde al inadecuado rol que cumple el empleador? ¿Por qué?

En estos casos ya que es el encargado en conjunto
con su comité y el Área de Recursos Humanos de
llevar la protección adecuada a la víctima así
como de iniciar una investigación a través de
si fuera posible.

5. Según su experiencia ¿Existe ineficacia en el rol del empleador en cuanto a la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Si, porque las empresas que presentan estos actos no cuentan
con los elementos suficientes para investigar el testimonio y
por que el empleador inicia una investigación regular
que sea algún otro tipo de pruebas que son pocas y con

6. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

En cuanto a las medidas de protección también en cuenta del
lado el cambio de horario tanto del hostigador como
de la víctima, puesto que si solo se tendría en
cuenta la adopción esta conducta aun se mantendría.

7. ¿Considera usted, que las empresas en el ámbito laboral privado se sujetan a las normas establecidas (Reglamento de la Ley N° 27942), en

Concluimos que en parte las empresas si se niegan a la
norma y al reglamento, un ejemplo, existen
algunos de ellos que no se encuentran en la capacidad
de brindar protección debido a que existe un estereotipo
rol de todo a los que son víctimas de un tipo de conductas.

8. Según su opinión: ¿En la praxis, las medidas de protección de la norma vigente cumplen su función de salvaguardar la integridad de la víctima, frente a un caso de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

No, si bien es cierto la ley brinda medidas de protección
esto no es todo cumple su función, debido a que el
principal protector debería ser el empleador y asegurar desde
allí un sistema de seguimiento por parte la integridad como resultado una
atención en sus actividades.

9. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas para ayudar a la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

De que existe un establecimiento que protege a la
victima, en primer se realiza asesoramiento para
haber porque concierne a estos actos

10. Según su opinión: ¿Cuáles son las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Una adecuada investigación por parte de las
autoridades competentes, brindarle así cuestiones
medias (psicológicas) para la reintegración de la
cultura corporativa mediante una reparación económica.

11. ¿Sabe usted, que en México se implementó la norma de carácter preventivo para que las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan

No tiene amparo, pero es una buena idea el hecho de implementarlo en nuestro país

12. ¿Está de acuerdo, que se implemente en Perú una norma de carácter preventivo como se viene implementando en México? Justifique su respuesta.

En mi opinión me estoy de acuerdo, ya que la persona tiene derecho a la oportunidad de la rehabilitación y reinserción social, y además que estamos en un Estado democrático y de derecho.

ANEXO 9: Entrevistas de Empleadores

ANEXO:
Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 24-11-2021 Hora: 3:30 PM
Lugar: Trujillo
Entrevistadores: Karla Cruz Rodríguez y Maricelo Efraim Pérez
Entrevistado: Kelly Rodríguez Mantilla
Edad: 38 Género: Femenino
Puesto: Gerente

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que usted como empleador tendría en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

Si bien existe gran dificultad en demostrar estas conductas, los criterios que se tomarán en cuenta son: el perfil psicológicos de ambas personas involucradas, asimismo si no existe o a existido algún tipo de relación que conlleve a las denuncias y la persistencia de la víctima en su acusación

2. Según su opinión ¿Cuáles son los medios de prueba que toma en cuenta el empleador en la investigación de actos de hostigamiento sexual y, como enfoca la actuación y valoración de la declaración de la víctima en el marco del procedimiento?

La persona agraviada debe comprobar lo que está afirmando, adjuntando documentos ya sea: grabaciones, declaración de testigos o alguna captura de mensajes.

3. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.
- Brindarle asistencia psicológica, garantizando la integridad física y moral hacia la víctima.

4. Según su opinión ¿Qué acciones debe realizar empleador para valorar el testimonio de la víctima? Justifique su respuesta.
- Una recopilación de hechos, obtener la versión de testigos y realizar un test psicológico tanto para la presunta víctima como para el hostigador.

5. Según su opinión: De implementarse una norma de carácter preventivo en el Perú, donde las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales; ¿Estaría de acuerdo? Detalla.
- No, debido que existe la reinserción social, es decir que toda persona tiene derecho a una nueva oportunidad de trabajo y a no ser discriminada.

ANEXO:

Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 23/11/2021 Hora: 9:30 AM.
Lugar: Chiclayo.
Entrevistadores: Karle Fiorella Cruz Rodríguez y Mariela Effio Pisfil
Entrevistado: Helagres Alaya Cabanillas.
Edad: 40 Género: Femenino.
Puesto: Gerente.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que usted como empleador tendría en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

Uno de los criterios que tomara en cuenta en función a los datos detallados por la víctima son las consecuencias derivadas de la existencia de este conducta, como por ejemplo el bajo su rendimiento, su pación de conducta.

2. Según su opinión ¿Cuáles son los medios de prueba que toma en cuenta el empleador en la investigación de actos de hostigamiento sexual y, como enfoca la actuación y valoración de la declaración de la víctima en el marco del procedimiento?

Alguna grabación, mensaje, correo de algo que demuestre su versión en el tanto, a la actuación y valoración que le brinde la declaración de la víctima debe de corroborarse con otros medios probatorios.

3. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Cambiar el puesto entre la víctima y el hostigador, realízate un memorándum

4. Según su opinión ¿Qué acciones debe realizar empleador para valorar el testimonio de la víctima? Justifique su respuesta.

la realización de preguntas e iniciar un proceso de investigación para llegar a la veracidad de los relatado.

5. Según su opinión: De implementarse una norma de carácter preventivo en el Perú, donde las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales; ¿Estaría de acuerdo? Detalla.

Si, sin embargo debe tenerse en cuenta la resocialización del hostigador.

ANEXO:

Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 24-11-2021..... Hora: 4:00 pm.....

Lugar: Templeo.....

Entrevistadores: Karla Eizabella Cruz Rodriguez y Maricelo Espino Pizaral.....

Entrevistado: William Rodriguez.....

Edad: 40..... Género: Masculino.....

Puesto: Gerente General.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que usted como empleador tendría en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

La Veracidad y la forma en como la víctima
relata los hechos al momento de plantear su
denuncia.

Tambien, uno de los criterios importantes que tomara
en cuenta es la antigüedad del hostigador como la víctima.

2. Según su opinión ¿Cuáles son los medios de prueba que toma en cuenta el empleador en la investigación de actos de hostigamiento sexual y, como enfoca la actuación y valoración de la declaración de la víctima en el marco del procedimiento?

Presencia de un testigo que presencié algún tipo de estos actos. Asimismo, que vengán acompañados de elementos como: fotografías, videos, entre otros.

3. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Despido al hostigador o suspensión.

4. Según su opinión ¿Qué acciones debe realizar empleador para valorar el testimonio de la víctima? Justifique su respuesta.

Realizar una adecuada diligencia de los hechos, tomando en cuenta la versión del hostigador como de la presunta víctima.

5. Según su opinión: De implementarse una norma de carácter preventivo en el Perú, donde las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales; ¿Estaría de acuerdo? Detalla.

Sí, dado que sería de manera preventivo, para que las empresas tengan conocimiento de los antecedentes de los trabajadores y así se evitara que se incorpore a la empresa, para evitar un desequilibrio en el ámbito laboral.

ANEXO:

Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 25-11-2021 Hora: 3:30 PM
Lugar: Chiclayo
Entrevistadores: Karla Fiorella Cruz Rodríguez y Mariela Effio Páez
Entrevistado: Freddy Salcedo Cruzado
Edad: 37 Género: Masculino
Puesto: Gerente

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Cuáles son los criterios que usted como empleador tendría en cuenta al momento de valorar el testimonio de la víctima en casos de hostigamiento sexual? Justifique su respuesta.

Brindar su Testimonio no traiga consigo contradicciones que generen o creen algún tipo de desconfianza para el inicio de una investigación, así como que su testimonio sea de manera clara, lógica con cada uno de los hechos que se están denunciando

2. Según su opinión ¿Cuáles son los medios de prueba que toma en cuenta el empleador en la investigación de actos de hostigamiento sexual y, como enfoca la actuación y valoración de la declaración de la víctima en el marco del procedimiento?

Pericias psicológicas, informes y certificados médicos o cualquier otro medio que permita comprobar los hechos denunciados.

3. Según su opinión ¿Cuáles son las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo? Justifique su respuesta.

Em cuanto se inicie una investigación de hostigamiento sexual, las medidas que sería convenientes son:
Impedimento de acercamiento a la víctima y rotación del presunto hostigador.

4. Según su opinión ¿Qué acciones debe realizar empleador para valorar el testimonio de la víctima? Justifique su respuesta.

Solicitar los medios de prueba necesarios, así como la intervención de un testigo, asimismo realizar una adecuada investigación preliminar.

5. Según su opinión: De implementarse una norma de carácter preventivo en el Perú, donde las empresas se nieguen a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales; ¿Estaría de acuerdo? Detalla.

Si, considero que sería idóneas que en su hoja de vida las personas incorporen si han tenido algún tipo de acusación con respecto al hostigamiento sexual. Siendo así decisión del empleador de brindarle dicho puesto de trabajo.

ANEXO 10: Entrevista de trabajadores

ANEXO:
Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 22-11-2021 Hora: 3:00 PM
Lugar: Chicle
Entrevistadores: Marciala L. M. Pineda y Karla Ezequiel Cue Rodríguez
Entrevistado: _____
Edad: 35 Género: Masculino
Puesto: Contador

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Consideras que la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador es una adecuada medida de protección para víctima? Detalla.

Estoy de acuerdo porque no sería buena para la víctima seguir laborando con su acosador, ya que puede traer consecuencias emocionales para el desenvolvimiento para la persona hostigada.

2. Según su opinión ¿Qué acciones cree, debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

Considero que debe brindarle terapias psicológicas y apoyarle con todos los medios necesarios si la víctima quisiera denunciar dicho acto.

3. Según su opinión ¿Considera que las empresas velan más por sus intereses, que salvaguardar la integridad de la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

Muchas veces existen jefes que protegen más la imagen de la empresa, y es por eso que las personas manifiestan que son hostigadas son separadas de la empresa o en otros casos separan al hostigador, es decir si el problema es entre compañeros, para si evitar que llegue a los medios de comunicación.

4. Según su opinión ¿crees que el empleador cumple con su rol de brindar informar detalla respecto al procedimiento para denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral? Detalla

Considero que no, por ejemplo, en la empresa en la que elaboro no brindan capacitación respecto de ese tema, tratan más de enfocarse en los temas relevante para el futuro de la empresa.

ANEXO:

Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 23-11-2021 Hora: 2:00 PM
Lugar: Cochabamba
Entrevistadores: Karla Escobar Cive Rodriguez y Marcela Elvira Pizarro
Entrevistado:
Edad: 40 Género: Femenina
Puesto: Cajero:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Consideras que la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador es una adecuada medida de protección para víctima? Detalla.

No, ya que el hostigador quizás realice los mismos patrones con otras personas, es por ella que sería mejor la suspensión temporal y rotación de área laboral.

2. Según su opinión ¿Qué acciones cree, debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

Fortalecer los mecanismos que aseguran la protección del derecho a una vida libre de algún tipo de violencia. Desarrollar estrategias y campañas informativas.

3. Según su opinión ¿Considera que las empresas velan más por sus intereses, que salvaguardar la integridad de la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

En algunas empresas suelen pasar por alto, ya que para ellos lo más importante es la solvencia de la empresa y si el hostigador influye dentro de ella suele ser más complicado enfrentarlo.

4. Según su opinión ¿crees que el empleador cumple con su rol de brindar informar detalla respecto al procedimiento para denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral? Detalla

Algunos empleadores no toman importancia a eso y lo pasan por alto, lo cual si la víctima va a querer que le brinde información sobre el procedimiento que debe seguir para denunciar al hostigador puede ser que no reciba ningún tipo de apoyo.

ANEXO:

Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 24-11-2021 **Hora:** 6:00 pm

Lugar: Trujillo

Entrevistadores: Karla Cruz, Rodriguez, y Maricela Echevarría

Entrevistado:

Edad: 32 **Género:** Masculino

Puesto: Administrador

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Consideras que la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador es una adecuada medida de protección para víctima? Detalla.

No, pues dicha rotación no asegura que el hostigador sece a los actos de hostigamiento hacia la víctima, sino todo lo contrario, el hostigador puede aprovechar esa oportunidad.

2. Según su opinión ¿Qué acciones cree, debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

En cuanto tenga conocimiento de un posible acto de hostigamiento, se el primero respaldar a la víctima, dejando de lado los cargos que el posible hostigador pueda tener.

3. Según su opinión ¿Considera que las empresas velan más por sus intereses, que salvaguardar la integridad de la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

si, porque las empresas no quieren verse sometidas a investigaciones que quizás pueda perjudicar su buen nombre como empresa y a posibles multas que perjudicaron sus intereses económicos.

4. Según su opinión ¿crees que el empleador cumple con su rol de brindar informar detalla respecto al procedimiento para denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral? Detalla

Si, sin embargo, muchos trabajadores no prestan la atención correspondiente en revisar la información impartida.

ANEXO:

Entrevista

Título: INEFICACIA DEL ROL DEL EMPLEADOR EN LA VALORACIÓN DEL TESTIMONIO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

I. Datos generales de los investigadores, entrevistado (a):

Fecha: 25-10-2021 Hora: 3:40 p.m.
Lugar: TRUJILLO
Entrevistadores: Karla Cruz Rodríguez y MARICIELO EFFIO P.
Entrevistado:
Edad: 45 Género: Femenino
Puesto: Contadora

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión, claridad y veracidad, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos.

1. Según su opinión ¿Consideras que la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador es una adecuada medida de protección para víctima? Detalla.

Por supuesto, para mi parecer no solo deben cambiar de lugar, sino deben optar quizás por el despido a la persona que esta realizando estas acciones y evitar intranquilidad entre compañeros.

2. Según su opinión ¿Qué acciones cree, debe realizar el empleador para brindar protección a la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

Según mi opinión, que el jefe ni bien tenga conocimiento de dicho acto, debe brindarle apoyo necesario para la víctima y acompañarla en todo el proceso, si quisiera denunciar.

3. Según su opinión ¿Considera que las empresas velan más por sus intereses, que salvaguardar la integridad de la víctima de hostigamiento sexual? Detalla

En la empresa que laboro, si se preocupa por brindar información sobre estos actos, asimismo velan por la armonía entre trabajadores, considero, que la empresa si actuaría a favor de la víctima.

4. Según su opinión ¿crees que el empleador cumple con su rol de brindar información respecto al procedimiento para denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral? Detalla

Considero que no todas las empresas, brindan información respecto a este caso, ya que más se preocupan por capacitar de acuerdo a la labor que desempeñan. En la empresa que laboro, si brindan charlas respecto a este problema, pero de forma general.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CRUZ RODRIGUEZ KARLA FIORELLA, EFFIO PISFIL MARICIELO estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
EFFIO PISFIL MARICIELO DNI: 48298910 ORCID 0003-4320-4583	Firmado digitalmente por: EPISFILMA el 21-12-2021 21:31:21
CRUZ RODRIGUEZ KARLA FIORELLA DNI: 62986853 ORCID 0000-0001-7899-3354	Firmado digitalmente por: KCRUZR15 el 22-12-2021 10:22:08

Código documento Trilce: INV - 0554785