

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA**

**TOULOUSE LAUTREC**



**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL  
A MUJERES**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Publicidad y Marketing Digital

**AUTOR:**

**ANA MARÍA MUÑOZ**

(<https://orcid.org/0000-0003-4947-260X>)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Dirección y Diseño Publicitario

**AUTOR:**

**KARLA MILAGROS REATEGUI CELMI**

(<https://orcid.org/0000-0002-4603-4244>)

**Asesor**

**VIVIANA VEGA**

(<https://orcid.org/0000-0003-1352-1537>)

Lima-Perú

**Enero, 2022**

## **Resumen del Proyecto de Investigación**

La presente investigación corresponde a un estudio de carácter exploratorio acerca del sentir y accionar de las mujeres ante el hostigamiento laboral en el Perú, identificar sus miedos, entender y comprender la situación penosa que viven por culpa de compañeros, subordinados o jefes directos dentro de sus centros laborales.

Con respecto a este estudio se aplicó una metodología cuantitativa de investigación, con una muestra de 80 mujeres de un rango de edad de entre 25 a 38 años que residen en Lima Metropolitana utilizando un cuestionario semi estructurado de manera virtual para luego llevar a cabo entrevistas a profundidad como técnica de recolección de datos.

Los resultados de esta investigación establecen un aporte para implementar terapias presenciales y/o digitales donde puedan seguir con el proceso tranquilamente sin sentir miedo o vergüenza de ser juzgadas, de esa manera al culminar van a poder tomar la mejor decisión para ellas respecto a la situación que están atravesando.

Dichas terapias ya existen en nuestro país, pero son muy caras, ya que los psicólogos trabajan por horas o son muy precarias ya que no le toman la importancia debida. No les brindan la confianza suficiente para poder seguir y optan por desistir del problema ya que no se sienten escuchadas ni comprendidas.

Palabras clave: ACOSO, MUJERES, SEXO, ABUSO, TRABAJO, DESIGUALDAD, RESPALDO, MIEDO

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen del proyecto de innovación

1. Caratula.....	2
2. Resumen del proyecto de innovación.....	3
3. Tabla de contenido.....	4
4. Contextualización del problema.....	7
5. Justificación.....	15
6. Reto de Innovación.....	17
7. Sustento teórico.....	19
7.1 Estudios previos.....	19
7.2 Marco teórico.....	22
7.2.1 Hostigamiento Sexual .....	22
7.2.2 Creación de un centro de bienestar para mujeres hostigadas sexualmente en el trabajo.....	23
7.2.3 Acompañamiento psicológico.....	25
7.2.4 Calidad de vida .....	26
5.2.5 El miedo como componente fundamental de la vergüenza .....	28

5.2.6 Vergüenza y culpa.....	31
8. Beneficiarios.....	34
8.1 Directos.....	34
8.2 Cantidad de beneficiarios .....	37
9. Propuesta de valor.....	38
10. Resultados.....	44
11. Conclusiones.....	46
12. Bibliografía.....	48
13. Anexos.....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Victimas de Hostigamiento Sexual Laboral en Lima Metropolitana</i> .....	40
Tabla 2. <i>Gastos Servicios Básicos</i> .....	41
Tabla 3. <i>Otros Costos Mensuales</i> .....	42
Tabla 4. <i>Gastos de Alquiler</i> .....	43

## 1. Contextualización del problema

### Visión Panorámica:

Con mayor frecuencia, el acoso sexual se presenta hacia el grupo de mujeres; sin embargo, hombres y mujeres son objeto de acoso sexual; el cual afecta el normal desarrollo psicosocial de la persona (Palomino, 2012; Nash, 2015). El acoso sexual constituye un amplio rango de conductas que van desde la “coerción física hasta el uso del poder mediante el ofrecimiento de recompensas, prebendas, o la negación de derechos adquiridos; o modalidades que van desde actos sexistas y degradantes, comunes en la cotidianidad, seguido por avances sexuales no deseados” (Castaño-Castrillón, y otros, 2010, pág. 19). A partir de lo anterior, es posible deducir que en el caso del acoso sexual, las prácticas “no son necesariamente físicas y no se limitan al contacto del cuerpo o de órganos genitales, sino que pueden ser también prácticas verbales y no verbales basadas en el sexo, que afecten la dignidad de la persona” (Arancibia, y otros, 2015, pág. 15). En un estudio desarrollado por García & Orellana (2008) se pudo establecer que las variables relacionadas con la personalidad juegan un papel importante en la regulación de las conductas, como la del acoso. Señalan que la impulsividad y la dificultad de entablar empatía, son rasgos característicos del acosador. La impulsividad es uno de los componentes que tradicionalmente se ha ligado a la falta de control de la conducta y, diversos estudios, la han vinculado con la violencia, así como con una clara base biológica. De otra parte, se encuentra la empatía, que es una de las variables que mejor definen los

comportamientos pro-sociales. González, Casullo, Martorell y Calvo, 1998; Mestre, Frías y Samper, 2004 y Patterson, 1992; citados por (García & Orellana, 2008). Agregan que la empatía se encuentra conectada “con elaboraciones cognitivas y emocionales que son los procesos psicológicos más representativos del dominio adaptativo de la personalidad” (pág. 42). Continuando con las características, se conoce que el abusador “puede ser de cualquier clase social, vivir en un medio urbano o rural, tener cualquier nivel educacional, profesión o actividad, raza, religión, género, orientación sexual y estado civil” (González, Martínez, Leyton, & Bardi, 2004, pág. 7). El hostigamiento sexual laboral que sufren las mujeres por actos de superioridad, egos o etc, impuesta por su compañero o compañeros de trabajo, que las denigra y humilla a tal punto que afecta su salud mental, física y emocional.

En términos amplios, el hostigamiento sexual laboral puede definirse como aquella conducta de naturaleza sexual o sexista, no necesariamente reiterada, y no deseada por la víctima y que crea un clima de intimidación, humillación u hostilidad. Esta conducta puede ser manifestada de distintas maneras, desde burlas, sobrenombres o bromas subidas de tono, hasta una violación o tocamientos indebidos.

De acuerdo a varias investigaciones, los síntomas que manifiestan las personas víctimas de acoso laboral son: problemas de sueño, dolores musculares, pérdida de concentración, irritabilidad, pérdida del interés en actividades, etc. Esta problemática puede traer consecuencias individuales, sociales y organizacionales.

En cuanto al entorno social y familiar, se comienzan a presentar tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de sus vínculos sociales (amigos o pareja), estigmatización social, aislamiento social, inadaptación social, entre otras consecuencias. En el ámbito organizacional, las principales consecuencias son la disminución de productividad, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación del personal, ganas de dejar su puesto de trabajo.

Además, también puede tener consecuencias legales y económicas por parte del victimario; si es comprobada la situación, despido de la empresa. Las consecuencias del acoso laboral, aparte de dificultar el rendimiento laboral pueden ser muy graves ya que el objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima. Por consiguiente, el acoso laboral conlleva a un daño psíquico. Provoca a quien lo padece un trastorno funcional de su existencia debido a la alteración del rendimiento, al vincular todas las implicaciones que genera las agresiones.

Por otro lado, en un estudio realizado en el 2018 por encargo de La Defensoría del Pueblo evidenció que el acoso u hostigamiento sexual tiene un gran impacto en la salud (defensoría del pueblo, 2018) psicológica y física de quien sufre estos actos. Entre las consecuencias que pueden darse en la salud mental, se consigue presentar reacciones relacionadas al estrés, el mismo que a su vez puede conducir a desarrollar trastornos fisiológicos, psicológicos e incluso psiquiátricos como situaciones de depresión. Las mujeres que son hostigadas sexualmente en el ambiente de trabajo,

pierden interés en el desarrollo de sus labores y su productividad se ve afectada, además de considerar constantemente la idea de cambiar de trabajo.

El fenómeno denominado actualmente como acoso u hostigamiento sexual laboral fue reconocido como un problema social a mediados de los años 70 en Estados Unidos. Lo acuñó por primera vez la Universidad de Cornell (Nueva York) en 1974, a raíz de la realización por parte de las feministas norteamericanas de un análisis sobre la experiencia laboral de muchas mujeres universitarias. Estas feministas identificaron durante dicho análisis pautas comunes y extendidas de la forma en la que los varones se relacionaban con ellas en la esfera laboral. Estas pautas constituían experiencias que, sin suponer una discriminación directa ni un rechazo abierto, minaban su confianza y hacían incómoda su naturalidad en el empleo (Pernas et al, 2000). Entre ellas se señalan conductas de naturaleza sexual como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados en general caracterizados por la sobrevaloración de su rol sexual por encima del profesional. Pero también se señalaban otra serie de conductas no sexuales, como la infantilización y el paternalismo. “comenzaron a ser señaladas como transgresoras de las normas aceptables en el comportamiento interpersonal” (Stockdale, 1993: 75). Así nació la primera definición de acoso u hostigamiento sexual, que se refería a él como una conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres. El tipo de conductas englobadas en la definición se suponían presentes en cualquier ámbito, además de en el del empleo, y se les añadía la etiqueta de laboral cuando se producían en dicha esfera.

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral constituye un atentado a la integridad física y psíquica del trabajador. La existencia de este comportamiento implica un incumplimiento del empleador a sus obligaciones de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y prevención de riesgos laborales (Solari, 2016). Este, es uno de los problemas más frecuentes y menos reconocidos en distintos ámbitos (laborales, educativos, entre otros), es una forma de violencia, que afecta tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, este problema impacta en mayor medida a las mujeres, producto de una serie de ideas y estereotipos de género. Se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

Se estima que en el Perú el 60% de las mujeres han sido alguna vez víctima de hostigamiento sexual en los centros de trabajo, muchos de los cuales no han sido denunciados ni sancionados por falta de concientización y conocimientos de sus derechos (MTPE, 2015). Esta ausencia de acusaciones se explica por la falta de información acerca de las normas vigentes, el desconocimiento sobre el proceso de denuncia, miedo de la víctima ante posibles represalias. La vergüenza o culpa que sienten las víctimas debido a la estigmatización, el cuestionamiento que reciben por sus actos y la falta de reconocimiento de que el problema existe en los lugares de trabajo, entre otras razones, se adicionan a las causas que promueven el silencio (MTPE, 2016).

El hostigamiento o acoso sexual es una forma específica de violencia de género y una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder en el ámbito laboral. Haciendo que sea un problema de seguridad y salud en el trabajo, y se convierta en una situación laboral intolerable.

Lamentablemente esta terrible situación se encuentra relacionada con la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, y representa una manifestación de la discriminación hacia la mujer, género en el que los índices de hostigamiento o acoso sexual son más altos.

Actualmente es una problemática poco denunciada en el Perú, ya que La superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL) reportó que, en el 2021, 159 órdenes de acoso laboral han sido registradas. Del total de denuncias, el organismo público informó que el 98% provienen de trabajadores, el restante, de colaboradores externos. Por otro lado. Genderlab el año pasado mediante un estudio que se muestra a tres mil personas de siete empresas peruanas, se manifestó que, comentarios inapropiados sobre la apariencia física de una persona, bromas de contenido sexual o sexista, miradas persistentes u obscenas, invitaciones reiteradas a salir, acercamientos físicos innecesarios y chantaje sexual.

El ministerio público, abanderado de la problemática, motiva a los peruanos a la identificación y acusación de estas conductas. A pesar de las medidas, está

demostrado que los peruanos poco o nada denuncian a sus agresores. Miedo al despido, desconocimiento de los canales de denuncia y normalización del acoso laboral son algunas de las razones.

Asimismo, GenderLab, a través de su herramienta digital ELSA, En el caso de Perú, solo el 8% de las personas que reconoce expresamente haber pasado por, al menos, una situación de acoso laboral en los últimos 24 meses, denunciar este hecho utilizando el canal oficial de la empresa. Además, GenderLab encontró que un 4% reconoce expresamente haber pasado por al menos una situación de acoso sexual laboral durante el mismo periodo de tiempo. Mientras que un 22% expresa lo mismo aun cuando no se denomina expresamente un hostigamiento sexual.

Nicolas Cortes (2021), en su artículo para Geo Victoria menciona que “las víctimas normalmente se sienten confundidas ante los actos de hostigamiento o acoso laboral, ya que generalmente viene disfrazado de buenas intenciones”. Aunque puede ser bastante directo, llegando al maltrato físico y psicológico, tiende a no ser evidente.

La afectación a la dignidad e intimidad de los trabajadores son algunas de las consecuencias del hostigamiento laboral.

Muchas personas no conocen que un chiste sexista es considerado, actualmente, un acto de hostigamiento sexual si se dirige hacia una persona que no lo desea. Por ende, la labor del empleador resulta relevante para que todas las personas

dentro de su empresa o institución tomen conocimiento de qué es hostigamiento sexual. En ese sentido, el empleador se encuentra obligado a contar con una política interna sobre la prevención y sanción sobre la materia, la cual debe estar regulada en directivas, reglamentos internos u otros documentos.

Hoy por hoy tanto los hombres como las mujeres somos iguales ante la ley como ciudadanos/as de pleno derecho, pero la idea de la jerarquización de los sexos sigue imperando. Las estrategias de dominación no llegan a desaparecer, van cambiando, y un ejemplo claro lo tenemos en el propio hostigamiento sexual laboral; un mecanismo que enfatiza el rol sexual de la mujer en detrimento del profesional y que las discrimina laboralmente, estableciendo un agravio comparativo con las oportunidades que los hombres tienen en ese espacio público tan “impropio” para ellas. En este sentido se pronuncian Marina Subirats y Manuel Castells cuando afirman que “la incorporación de la mujer al trabajo asalariado en todas las esferas de la sociedad en un contexto de persistencia de los valores sexistas ha conducido a la práctica extendida del acoso sexual en el ámbito laboral” (Subirats y Castells, 2007: 21). De la misma forma, Pernas y Ligeró consideran que no se puede entender el hostigamiento sexual sin valorar “de qué forma se ha construido el mundo del trabajo remunerado, la dicotomía entre público y privado y la posición desigual de mujeres y hombres” (Pernas y Ligeró, 2003: 126).

Finalmente, es necesario mencionar que el hostigamiento sexual no es una problemática exclusiva del ámbito laboral, toda vez que ocurre en todo tipo de

espacios institucionales; sin embargo, desde el ámbito laboral se pueden realizar acciones como las aludidas para concientizar y así prevenir que sigan ocurriendo este tipo de actos. Recordemos que el hostigamiento sexual en el trabajo es también una “pandemia” que inició mucho tiempo atrás y frente a la cual debemos seguir luchando.

## **2. Justificación**

La presente investigación se justifica por su relevancia social, implicancias prácticas y aporte teórico. Respecto a la relevancia social, los resultados de la investigación servirán para la toma de decisiones con el fin de que se promueva la ayuda física y mental de las víctimas que sufren hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Asimismo, la presente investigación presenta utilidad práctica, debido a que los resultados de la investigación contribuirán a dar a conocer los procedimientos para la formalización de la denuncia y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral siempre y cuando la víctima lo desee. Así también, la investigación se justifica en el valor teórico, pues la recopilación y el análisis relacionado con el tema de estudio permitirá elaborar las sugerencias respectivas que contribuyan a superar la problemática identificada.

En síntesis, el estudio es importante para concientizar a las víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral a no callar ni sentir vergüenza ante un acto de hostigamiento sexual por parte de algún compañero, subordinados o jefes directos.

El análisis para el proceso de terapia psicológica resulta importante porque las víctimas tendrán conocimiento de sus sentimientos y acciones para poder tomar la mejor decisión, si denunciar o no estos hechos. El hostigamiento sexual es una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder en el ámbito laboral y un hecho que vulnera los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, y un problema de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a estudios realizados por el Ministerio de Trabajo el género femenino es el que presenta mayores índices de hostigamiento sexual, estimándose que dichas cifras son más altas, pero no se denuncian estos hechos por vergüenza o culpa que sienten las víctimas debido a la estigmatización y la falta de reconocimiento de que el problema existe en los lugares de trabajo, entre otras razones (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

En ese sentido trabajaremos con la finalidad de que nuestra Centro de Bienestar FEMLABI sea reconocida entre los empleados y empleadores del sector público y privado, teniendo en cuenta que el hostigamiento sexual tiene efectos directos muy graves en la persona hostigada, pues menoscaba su moral y autoestima, originando la pérdida de interés en el trabajo y reduce la productividad.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Contribuir por medio de la ejecución de terapias psicológicas a mujeres víctimas de hostigamiento sexual laboral para que no se queden calladas por el sentimiento de vergüenza y así puedan tomar la mejor decisión.

### **3.2 Objetivos Específico**

Determinar que un acto de hostigamiento sexual laboral a mujeres, no solo afecta su rendimiento en el trabajo, si no también su salud física, mental y el ámbito social y familiar.

Empoderar a las mujeres para que no sientan vergüenza o miedo frente al hostigamiento sexual en el entorno laboral

### **4.Reto de Innovación:**

¿Cómo podríamos hacer para que las víctimas de hostigamiento sexual laboral no sientan vergüenza de seguir con el proceso de terapia psicológica?

Como método de investigación llevaremos a cabo encuestas virtuales con un cuestionario semi estructurado a mujeres con un rango de edad de entre 25 a 38 años que trabajan en Lima metropolitana serán encuestados para saber si tienen conocimiento de la existencia de las leyes y entidades que ayuden a las víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Así poder evidenciar cuántas de ellas han sido víctimas de

hostigamiento sexual laboral, si llevaron un proceso de terapia luego de tan lamentable situación, asimismo conocer si culminaron su proceso de terapia o en caso contrario saber cuales fueron los factores que las motivó a dejarlo.

Luego de poder reconocer a las mujeres encuestadas que han sufrido hostigamiento sexual laboral, llevaremos a cabo entrevistas a profundidad que con los resultados se espera poder resolver el problema antes mencionado y poder mejorar la calidad del ambiente laboral de las mujeres en Lima metropolitana, cuidando su salud mental y física ayudándolas a entender que la vergüenza o culpa que sienten no tiene que ver con ellas, sino con su hostigador, así podrán sanar y decidir cuál será su siguiente paso.

FEMLABI es un Centro de Bienestar Laboral para Mujeres (su oficina física se encuentra en Jesús María) que trabaja 24 horas al día y 7 días a la semana de forma digital en donde a través de una breve encuesta podemos tener conocimiento de su situación para brindarle la ayuda correcta a la víctima. Ayudamos a su sanación mediante un proceso de terapia psicológico que incluye conversatorio, ayuda en su autoestima, en la confianza que debe tener en sí misma y en su entorno, etc, al culminar el proceso de terapia (que se rige de acuerdo a la previa evaluación psicológica para saber cuántos días meses o años debe llevarla) la víctima podrá tomar la mejor decisión, si seguir con el proceso de ley que es denunciar a su hostigador o abandonarlo, todo en pro de su bienestar.

## 5. Sustento Teórico

### 5.1. Estudios previos

Mejía, A. (2015), en su estudio denominado “*El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención, desarrollado en España*”, presenta las siguientes conclusiones: - El acoso sexual se identifica como un problema que afecta tanto a los trabajadores como a los empresarios. Téngase en cuenta que estos últimos deben soportar los gastos derivados de la baja productividad y la falta de motivación de los trabajadores afectados (nerviosismo, estrés...) y el eventual pago de indemnizaciones. - El resultado de las diferentes investigaciones pone de manifiesto que se puede situar entre el 30% y el 45% el porcentaje de mujeres que manifiestan haber sido acosadas o haber recibido solicitudes de orden sexual no deseadas. - Sólo un 1% de las víctimas de acoso sexual decide denunciarlo. Es necesario realizar campañas de formación, asesoramiento y concientización de la sociedad para que el acoso sexual aflore, “se haga visible”. - El tratamiento de acoso sexual en la negociación colectiva es insuficiente. De una parte, porque menos de un 5% de convenios colectivos contienen alguna referencia en sus cláusulas sobre el acoso sexual y, de otra, porque la mayoría de los convenios se refieren al acoso exclusivamente para tipificar como falta disciplinaria.

Chagua, D. (2018), realizó la tesis *El acoso moral en el desempeño laboral del personal en la corte superior de justicia de Huánuco en el año 2016*, para optar el título en Derecho y 23 Ciencia Políticas, de la Universidad de Huánuco, concluye que se ha comprobado la hipótesis general y las hipótesis específicas, se ha determinado la manera en que el acoso moral afecta el desempeño laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, dicho acoso traducido como presión psicológica, humillación, ridiculización en público e intimidación. El presente problema investigado es peculiar por ser una forma de agravio psicológico, producido por jefes superiores entre trabajadores de la misma área de trabajo o diferentes rangos, ya sean mujeres o no, con la finalidad de originar daños intencionados contra quien se ejerce dicha violencia, y este pueda renunciar al trabajo por diferentes motivos, cual resulta grave para su desempeño laboral, así como en su estado de salud mental y física, implicando su entorno familiar y social.

Tiza, Z. (2018), realizó la tesis *El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017*, para optar el título de abogado, en la Universidad de Huánuco, ubicado en la ciudad de Huánuco, concluye que se debe incidir en la efectiva y real vigencia de la Ley N° 27815 (Ley de Código de Ética y la función Pública), por parte de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, aplicando 24 de manera ejemplar las sanciones administrativas en contra de los hostigadores. Además, se debe conocer, orientar, aplicar sanciones correspondientes que contiene la Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual). La razón predominante por la cual las víctimas se

abstengan de denunciar es por la única razón de conservar su puesto laboral y no recibir el apoyo adecuado y a su vez el temor de ser juzgadas injustamente por la sociedad.

Rivera, N. (2019), en su tesis de Maestría de la PUCP, denominada: *“Análisis del Marco Legal Peruano con relación al Mobbing o acoso psicológico en el trabajo”*, cuyo objetivo fue realizar un análisis sobre el mobbing o acoso laboral y sus consecuencias adversas, concluye que: “los órganos judiciales crean el concepto jurídico de acoso laboral y permiten otorgar una protección al trabajador acosado, dicho trabajo tiene como objetivo principal revisar los marcos normativos internacionales, tomando a España como referencia dentro de los países europeos y en Sudamérica, a los países de Colombia y Chile, para compararlos con la normativa vigente en el Perú, llegando a la conclusión que nuestra regulación en torno al mobbing es aún incipiente para una adecuada protección del trabajador que sufre de este tipo de acoso, por cuanto no existe una normativa específica y adecuada al respecto, además de no contar con una vasta doctrina ni jurisprudencia nacional, sin embargo, hemos toma como punto de referencia las experiencias legislativas de los otros países y analiza nuestra normativa, teniendo en 20 consideración que la normativa de los países analizados, en un inicio también era deficiente o precaria pero es a partir de la creación de jurisprudencia relevante por parte de los órganos jurisdiccionales (antes de la modificación normativa que hoy en día observamos), se pudo brindar una adecuada protección a la víctima del mobbing”.

Inca, M. (2019), realizó una tesis titulada *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública*, para optar el título en psicología de la Universidad Ricardo Palma, ubicada en la ciudad de Lima, concluye que los índices de correlación están relacionados significativamente entre la interacción entre la ansiedad motora y el acoso laboral de los trabajadores de instituciones de gestión pública. Es necesario señalar que la convivencia laboral es un elemento fundamental y de mayor importancia dentro de la etapa de enseñanza y aprendizaje siendo el objetivo principal el conocimiento y la experiencia adquirida por parte del trabajador, sobre todo cuando resalta esas ganas e interés por aprender y a su vez el aprendizaje está estrechamente relacionado a la “estimulación” que brinda el buen clima laboral. El buen clima laboral contribuye a la buena relación, y se ve reflejada con la socialización, la autodeterminación y la adopción de responsabilidades por parte del trabajador y favorecer su convivencia dentro de su centro de trabajo, generando una mejora en el desempeño laboral.

## **5.2.Marco teórico**

### **5.2.1 Hostigamiento sexual**

Serna, A. (1994) considera que la definición más completa de hostigamiento sexual, basándose en el Informe Rubinstein de la Comunidad Económica Europea, es la siguiente: “Una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Esta

conducta será considerada ilegal en los siguientes supuestos: a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo; o b) Cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo”. La organización internacional del trabajo (OIT,2013) define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. El acoso sexual afecta a un número importante de trabajadoras a nivel global y ocurre en diferentes ambientes laborales, siendo las mujeres sobre quienes recae el mayor porcentaje de este tipo de actos. El hostigamiento sexual en el trabajo, por lo tanto, se considera una forma de discriminación por motivos de sexo, una violación de los derechos fundamentales en el trabajo y una forma de violencia de género.

### **5.2.2 Creación de un centro de bienestar para mujeres hostigadas sexualmente en el trabajo**

El concepto de Bienestar Social es un concepto relativamente nuevo, puesto que como indica Moix (1986:35) “ con un sentido científico sólo se ha desarrollado recientemente al compás de y en conexión con los problemas sociales de nuestra sociedad industrial”. Para este autor el término implica la idea de que los grupos políticos organizados tienen la obligación de proveer a las necesidades más apremiantes de los ciudadanos menos afortunados, con cargo a fondos

públicos y mediante los correspondientes sistemas de protección. Su popularización en castellano procede de la traducción del inglés del término *Social Welfare* que a su vez procede de la voz alemana *wohlfart* cuyo significado etimológico es tener buen viaje, implicando la idea de viajar cómodamente por el camino de la vida. A pesar de la popularidad que hoy en día tiene el concepto de Bienestar social, revisando los trabajos de diferentes autores encontramos que existe una notable vaguedad tanto en su definición como en su utilización. Algunos autores lo emplean para designar el conjunto de leyes, por una parte, y los programas, beneficios y servicios que por otra parte se establecen para asegurar o robustecer la provisión de todo aquello que se consideran las necesidades básicas para el bienestar humano y el mejoramiento social (Ander-Egg, 1984:33); otras instituciones lo utilizan para referirse sólo a una parte de tales leyes, programas y servicios.

Por otra parte, Wilensky y Lebeaux (1958) definen el Bienestar Social “como aquellos programas, agencias, e instituciones organizados formalmente y patrocinados socialmente que funcionan para mantener o mejorar las condiciones económicas, la salud o la competencia interpersonal de algunas partes o de todas las de una población” El seminario taxonómico del Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (1987) entiende el Bienestar Social como un valor social que expresa lo ideal, lo deseable, la forma en que las personas tienen de entender su naturaleza y las relaciones con los demás; también como un área de actividades, de aspectos prácticos y organizativos que tienen que ver con los

agentes sociales, las instituciones u organizaciones formales y los programas, prestaciones y servicios que desarrollan.

### **5.2.3 Acompañamiento psicológico**

Según Vargas-Téllez y Dorony-Saturno (2013), definen el acompañamiento psicológico como un servicio de apoyo profesional a través de una acción preventiva y de orientación a personas, grupos e instituciones que necesitan apoyo para tomar decisiones o resolver problemas que alteran su ritmo de vida habitual. El acompañamiento incluye orientación, apoyo, contención emocional, discusión de temas preocupantes, establecimiento de metas, dirigido a resolver duelos, crisis de vida, crisis accidentales, conflictos personales e interpersonales, familiares, laborales o educativos.

La orientación psicológica nace como respuesta a exigencias de desarrollo social; luego que se fue contextualizando en el área escolar, el área laboral, familiar y personal para de una forma u otra promover el crecimiento, donde el profesional tal como lo plantea Rogers, debe adoptar un rol de orientador con una serie de actitudes personales y profesionales, como un existir en el proceso terapéutico.

Hay una serie de demandas o exigencias en las que el hombre siempre estará en intercambio y en búsqueda de nuevas alternativas de solución (aprender

a vivir con una debilidad personal construida o una biológica, aprender a enfrentar o manejar situaciones conflictivas, ganar conocimiento de mi persona para poder comenzar un nuevo camino de crecimiento) porque además de propiciar el desarrollo le ocasiona tensión, angustia y malestar; estas pueden ser o no susceptibles a un proceso de Orientación siempre que el individuo posee un estado emocional que pueda ser sujeto a cambio, si su incomodidad es menor o mayor que la angustia que le va a provocar el cambio. Si el sujeto es sano y potencialmente puede asumir el cambio, si está preparado para éste. Me refiero a los recursos personales que potencialmente tiene el sujeto para asumir el proceso de cambio: la madurez y la autonomía que posee para decidir por sí mismo, a la estabilidad emocional como una vía de identificar las fortalezas y debilidades afectivas y al modo de integrarse a la sociedad con sus metas y motivaciones; como se puede apreciar, es una búsqueda de información en la libre expresión del sujeto, es un diagnóstico potencial que busca las posibilidades del orientando para promover el desarrollo, más que un diagnóstico clasificador, trabajando en la zona de desarrollo próximo (Zaldívar 2000).

#### **5.2.4 Calidad de vida**

Actualmente, entra en escena, muy ligado al bienestar social, el concepto de Calidad de Vida que como afirma Setién (1993: 56) es, así mismo, “elusivo y abstracto”. Según la autora se suele utilizar como sinónimo de bienestar aunque para muchos va más allá, englobando aspectos no contemplados en el bienestar, siendo éste una condición pero insuficiente. En esa línea Solomon y otros (1980)

definen Calidad de Vida como “ un concepto inclusivo, que cubre todos los aspectos de la vida, tal y como son experimentados por los individuos. Comprende tanto la satisfacción material de las necesidades como los aspectos de la vida relacionados con el desarrollo personal, la autorrealización y un ecosistema equilibrado. También Levy y Anderson (1980) entienden la calidad de Vida como un concepto complejo y multidimensional: compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa (...) Incluye aspectos tales como salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, situación financiera, oportunidades educativas, autoestima, creatividad, competencia, sentido de pertenencia a ciertas ideas de complejidad y multidimensionalidad, pero entienden que es fundamental subrayar el protagonismo que la percepción de los problemas medioambientales y la crisis ecológica ha tenido sobre la construcción de la idea de calidad de vida. Desde su punto de vista la dimensión ambiental es “una protagonista de primer orden en la construcción del concepto”. Como resultado de la profundización en este concepto, surge la necesidad de la aproximación empírica y la medición, creándose lo que hoy se conoce como Sistemas de Indicadores Sociales y siendo actualmente instrumentos imprescindibles en la planificación y evaluación de los servicios sociales e instituciones y confianza en otros. Autores como Alguacil (1999: 145) comparten esa idea de complejidad y multidimensionalidad, pero entienden que es fundamental subrayar el protagonismo que la percepción de los problemas medioambientales y la crisis ecológica ha tenido sobre la construcción de la idea de calidad de vida. Desde su punto de vista la dimensión ambiental es

“una protagonista de primer orden en la construcción del concepto”. Como resultado de la profundización en este concepto, surge la necesidad de la aproximación empírica y la medición, creándose lo que hoy se conoce como Sistemas de Indicadores Sociales y siendo actualmente instrumentos imprescindibles en la planificación y evaluación de los Servicios Sociales.

### **5.2.5 El miedo como componente fundamental de la vergüenza**

La pasión de la vergüenza (*aischýné*) es definida en la Retórica como pesar o turbación relativo a vicios presentes, pasados o futuros cuya presencia acarrea una pérdida de reputación. Por decirlo de otro modo, la vergüenza es el sentimiento que se sufre como consecuencia de haber cometido un acto deshonesto. El pudor (*aidós*), en cambio, es definido en la Ética Nicomaquea como una suerte de miedo al desprestigio, es decir, un sentimiento que se daría en el sujeto con anterioridad a la consumación de un acto reprochable y que actuaría a modo de cortapisa. La diferencia entre el sentimiento de vergüenza y el de pudor estriba entonces en que uno se da después de perpetrar un acto indigno y el otro sin que éste se haya llegado a cometer. No obstante, Aristóteles expone una segunda concepción de la noción de vergüenza en la Retórica que es muy parecida a la de la Ética: la vergüenza es una fantasía que concierne a la pérdida de reputación. De este modo, dicho sentimiento nos remitiría a algo que no ha sucedido aún, igual que ocurriría con el pudor. En ambos casos, tal acontecimiento se presentaría como una phantasia de la mente, como una imagen que encarnaría una pérdida de reputación inminente. Este fantasma resulta ser, entonces, algo

perturbador que provoca temor y un malestar tan inquietante como el que acompaña a la sensación de vergüenza. Este miedo o preocupación no es otra cosa, al fin y al cabo, que el miedo al juicio de la opinión común, el miedo a ser rechazado por haber cometido un acto deshonesto. Cabe recordar que, generalmente, todo el mundo busca sentirse integrado en una comunidad y también hallarse aprobado por ésta, y el hecho de ser o poder ser públicamente reprendido a menudo resulta doloroso. Como señala Bernard Williams, la experiencia básica conectada con la vergüenza es la de ser visto en circunstancias inapropiadas por las personas inconvenientes. Williams considera que el sentimiento de vergüenza se encuentra estrechamente conectado con la experiencia de la desnudez. A modo de ejemplo, señala que el término *aidoia*, derivado de *aidós*, era el que generalmente utilizaban los griegos para designar los genitales. Del mismo modo, el autor llama la atención sobre el hecho de que ocurre lo mismo en otras lenguas. La reacción usual que una persona tiene cuando es vista desnuda, es la de cubrirse, o bien la de huir. Algunos de los casos literarios que cita el propio autor resultan enormemente curiosos, puesto que ponen de manifiesto que la vergüenza da lugar a un amplio espectro de reacciones similares: Odiseo siente pudor ante Nausicaa y sus jóvenes esclavas, por eso, al emerger desnudo del agua cubre su cuerpo con unas hojas, para que éste no sea visto; cuando Hefesto captura a Ares y Afrodita in flagrante delicto mediante unas redes para poder mostrar la escena al resto de dioses, las diosas prefieren no presenciarla, por pudor. En este caso, la que se sentiría avergonzada no es la persona desnuda, sino aquellas que podrían encontrarse en situación de observarla.

Vale la pena advertir, además, que en el primer caso no podría llegar a distinguirse demasiado bien el pudor de la vergüenza, puesto que Odiseo se cubre por el miedo a ser visto (es decir, por pudor), pero, sin embargo, es probable que ya se sienta avergonzado, dado que las chicas ya han visto su cuerpo, aunque haya intentado cubrirlo. En el segundo caso, sin embargo, sí que está claro que se trata de un caso de pudor, de anticipación a una acción que podría ser potencialmente vergonzosa.

En un sentido similar, Williams reporta el caso en Homero de la apelación a la vergüenza para instigar a los jóvenes a participar en las batallas. En esta ocasión, la vergüenza se encontraría asociada al sentimiento del miedo; miedo por lo que puedan pensar o decir otras personas sobre las acciones de uno.<sup>13</sup> Aristóteles, por su parte, señala que nos producen miedo o temor (phóbos) aquellos males que son capaces de acarrear una penalidad como, <sup>14</sup> por ejemplo, tal y como hemos visto, que un acto deshonesto se haga público, y por ello nuestra imagen quede dañada. En definitiva, la vinculación entre estas dos emociones (la vergüenza y el miedo), es evidente. Podríamos decir, entonces, que el fantasma de la vergüenza nos impele a que actuemos de una determinada manera, o evitemos llevar a cabo ciertas acciones, no tanto por auténtica convicción sobre lo que es correcto o incorrecto, sino por el mero hecho del miedo al descrédito.

### **5.2.6 Vergüenza y culpa**

Bernard Williams afirma que el término griego «aidós» coincide con el término actual vergüenza. En palabras del propio autor, ambas pueden ser entendidas como una suerte de combinación entre egoísmo asertivo y preocupación convencional por la opinión pública. Nosotros utilizamos otra palabra que, por el contrario, no parece tener un equivalente directo en el vocabulario griego. Nos estamos refiriendo al concepto de culpa. Éste significaría para nosotros una idea distinta, e incluso, una experiencia distinta. Según Williams, el hecho de que utilicemos dos palabras distintas para cada noción podría únicamente implicar que, para un mismo campo psicológico, utilizamos términos distintos en función de la aplicación particular que les damos. El autor, sin embargo, piensa que la distinción entre culpa y vergüenza es mucho más profunda y que existen diferencias psicológicas reales entre ambas reacciones. Como hemos ido mostrando a lo largo del texto, la experiencia de la vergüenza suele estar relacionada con el hecho de ver o ser visto. El sentimiento moral de culpa se encontraría vinculado, por el contrario, a la audición, a escuchar la voz de uno mismo juzgándose desfavorablemente. Cuando uno experimenta vergüenza, la persona siente estar expuesta de tal modo que el otro puede ver todo lo suyo, tanto lo que se da en la superficie (en un párrafo anterior ya hemos hablado del rubor), como lo que está en el interior. Por eso el ser de uno mismo, en su totalidad, parece quedar disminuido con la experiencia de la vergüenza. La reacción habitual que se da cuando uno siente vergüenza o embarazo es, como mínimo, la de esconder la cara, cuando no la de desaparecer de inmediato. Incluso el lenguaje cotidiano da cuenta de esta sensación, cuando utilizamos una expresión como

querer que le trague a uno la tierra. La culpa, sin embargo, va más allá de un momento determinado, se extiende en el tiempo, y el sujeto advierte que, aun si desapareciera, dicho sentimiento seguiría acompañándolo. El agente suele sentirse culpable cuando ha provocado en otros enfado, resentimiento o indignación. Una vez hecho el daño, lo que puede ofrecer el causante del mismo como modo de aceptar su responsabilidad es, o bien reparación, o bien castigo. El funcionamiento de la vergüenza es distinto. Tiene que ver más bien con la imagen que el agente tiene de sí mismo, que queda dañada. En consecuencia, lo que requiere la vergüenza es que el agente reconstruye su imagen desfigurada y recupere su honor y autoestima. La tesis de Williams es que, en el mundo griego, y en particular en el homérico, el término «aidós» cubre también el espectro de emociones que nosotros denominamos con la palabra «culpa». Como argumento, aduce que ya en Homero aparece la idea de reparación o compensación ante un perjuicio, y, por lo tanto, también la de responsabilidad del agente. Por otra parte, el autor señala que en el mundo griego también había lugar para el perdón. El perdón está más estrechamente ligado al sentimiento de culpa que al de vergüenza. Cuando una persona es perdonada por la persona a la que ha causado un mal, es probable que el sentimiento de culpa se vea aminorado, o incluso que desaparezca. En ocasiones, al sentimiento de culpa también lo acompaña el de sentirse avergonzado por el acto cometido. En este sentido, la obtención de perdón iría acompañada de una reparación de la imagen del propio yo. Y es que, a pesar de las diferencias que puedan existir entre la vergüenza y la culpa, hay ocasiones en las que ambas se encuentran tan enlazadas entre sí que es difícil distinguir la una de la

otra. Como indica Williams, podemos sentirnos culpables y avergonzados al mismo tiempo a causa de una misma acción. Así, por ejemplo, podemos imaginar una situación de peligro en la que, en un momento de cobardía, dejemos a alguien atrás. En este caso nos sentiríamos culpables por el hecho de haber abandonado a otra persona, por no haberla ayudado. Pero, a la vez, también podríamos sentirnos avergonzados por haber hecho menos de lo que podíamos esperar de nosotros en esa misma situación. Williams pone de manifiesto que la acción se encontraría entre dos aguas: con un pie en el mundo de lo interno (disposición, sentimiento, decisión, etc.), y con otro en el de lo externo (causar un daño, hacer algo incorrecto). Así pues, «lo que yo he hecho apunta en una dirección hacia lo que les pasa a los otros y, en otra dirección, hacia lo que yo soy». En este punto podemos observar cómo la culpa se encuentra íntimamente vinculada con la responsabilidad. Si uno se siente culpable, es porque sabe que es responsable de un determinado perjuicio ocasionado a otra persona. De nuevo, como en el caso de la vergüenza, uno podría sentirse culpable tanto por aquello que ha cometido voluntariamente, como por aquello de lo que uno es causa involuntaria. La atribución de responsabilidad se nos aparece aquí, una vez más, como una cuestión equívoca y ambigua.

## **6. Beneficiarios**

### **6.1 Directos**

El Centro de Bienestar Laboral para Mujeres FEMLABI está enfocado directamente a mujeres trabajadoras de nivel socioeconómico B + B- C + de 25 a 38 años de edad que buscan ayuda terapéutica para poder sanar su salud física y mental luego de ser víctimas de hostigamiento sexual laboral. Ayudándolas así a potenciar su confianza y empoderamiento.

#### **(a) Arquetipo del cliente**

Los beneficiarios son mujeres trabajadoras de 25 a 38 años de edad, de nivel socioeconómico B + B- C + que se encuentran en Lima Metropolitana. Son personas que quieren mejorar las condiciones de vida de sus familias. Mujeres que trabajan y estudian y que buscan su realización personal también como madres. Se maquillan, se arreglan y buscan el reconocimiento de la sociedad. Son modernas, reniegan del machismo y les encanta salir de compras, donde gustan de comprar productos de marca y, en general, de aquellos que les faciliten las tareas del hogar. Están en casi todos los NSE.

En su tiempo libre, además de descansar, les agrada escuchar música y ver televisión.

Disfrutan yendo a casa de familiares, cines, parques y centros comerciales. Les gusta practicar deporte y pasear. Tienen la convicción que realizándose fuera de su casa serán reconocidas dentro de su familia.

Les importa el amor y entre sus ideales está el tener una familia con un compañero amoroso, que a su vez las apoye a conseguir sus metas.

A estas mujeres les gusta proyectar una buena imagen y cuidar su estética. Dan prioridad a los beneficios abstractos de las cosas que compran: Usan marcas como símbolo social y señal de calidad, no tanto al precio.

Andrea de 29 años de edad, egresada de la carrera de arquitectura, vive en Lima metropolitana con sus padres y su hermana de 20 años, trabaja en el área de proyectos en una empresa privada que está ubicada en San Isidro, es reservada, amable y le gusta apoyar en lo que se necesite. En su tiempo libre le gusta leer revistas de diseño de interiores, ver noticias sobre actualidad y saber que pasa en el mundo, siempre está informada. Le gustaría tener su propio estudio de Arquitectura pero para eso necesita contar con socias y espera hacerlo pronto. A veces siente que su trabajo es un poco complicado por que sus colegas son hombres, siente que no puede expresar sus sentimientos ya que, por el entorno,

podría ser juzgada entonces mantiene su distancia y es callada. Navega por la red *facebook, instagram y tik tok* en busca de inspiración para sus trabajos, le gusta que cada uno de sus proyectos este perfecto, porque deja parte de ella en cada proyecto.

En base al arquetipo trabajado, se utilizó la herramienta customer journey map para realizar cada una de las etapas de experiencia por las que atraviesa el cliente.

A continuación se dará un ejemplo de customer journey que se divide en etapas 9 fases

Fase 1 - Necesita ayuda profesional para poder seguir adelante y superar el hostigamiento del que fue víctima.

Fase 2 - Entra a google para poder investigar un poco más acerca del hostigamiento sexual en el trabajo y poder enterarse si es que existen leyes que la amparen.

Fase 3- Luego, según el algoritmo que tiene google, le aparecieron resultados de varios centros de ayuda psicológica, pero llamó y nadie le contestó.

Fase 4- Le comentó a una compañera su situación y ella le recomendó buscar FEMLABI

Fase 5 - buscó en sus redes y empezó a leer reseñas, ver Reels de testimonios de víctimas y sintió que el centro de ayuda a mujeres (FEMLABI) le dio confianza.

Fase 6 - Entra a la página web y al ver que debe registrarse y poner sus datos duda un poco, porque le da vergüenza exponer su nombre.

Fase 7- Ve que hay una opción de privacidad y por fin se convence de registrarse y poder comenzar el test.

Fase 8 – Se contacta rápidamente y elige que quiere ser contactada y empezar la terapia psicológica por WhatsApp.

Fase 9 - Al ver la amabilidad y casos que respaldan al centro, solicitó una cita para comenzar con su terapia ese mismo día.

## **6.2 Cantidad de Beneficiarios**

El presente proyecto va enfocado a mujeres trabajadoras de 25 a 38 años de edad, de nivel socioeconómico B + B- C + que se encuentran en Lima Metropolitana (aproximadamente 1350 mujeres). Las cuales fueron escogidas en

base a la investigación, para llevar a cabo el servicio del Centro de bienestar laboral para mujeres, ofreciendo terapias de ayuda psicológica fomentando así , el empoderamiento femenino a través de la mejora de autoestima y confianza para no callar , y disminuir los casos de hostigamiento sexual laboral.

## **7. Propuesta de Valor**

Estaremos dirigiendo nuestra ayuda a mujeres trabajadoras de 25 a 38 años de edad víctimas de hostigamiento sexual laboral que residan en Lima Metropolitana y pertenezcan al nivel socioeconómico B, B- , C y C +.

Nuestro centro contará con personal altamente capacitado y estaremos dispuestos a atender las 24 horas del día con horario corrido, para que las víctimas de hostigamiento sexual laboral reciban atención inmediata. Nos diferenciaremos por crear vínculos de confianza y apoyo con las mujeres acompañándolas en todo el proceso de terapia, asimismo podremos lograr hacer un seguimiento luego de que estas mujeres hayan tomado alguna decisión respecto a denuncias o exposición del tema con alguien más.

Nuestros canales de comunicación con los que llegaremos a dichas mujeres serán nuestra página web, *Whatsapp* , *Zoom*, *Meet* y *Mail*.

El tipo de relación que se utiliza para lograr tener engancho con nuestros clientes es mediante buenas reseñas y alta puntuación en redes sociales en dónde se

pueden encontrar comentarios de recomendaciones de otras clientas para así poder crear una cercanía con el cliente donde pueda depositar toda su confianza en nuestro centro.

En cuanto a la fuente de ingresos será mediante la compra de paquetes de precios asequibles y también costos por sesión.

En cuanto a la propuesta de valor requiere como recursos claves expertos en programación de página web y de la plataforma que usaremos como medio. De igual manera, el requerimiento de una persona encargada de nuestras redes sociales (*community manager*) que pueda actualizar nuestra página y subir contenido de valor a ella.

Como actividades clave tenemos el desarrollo de nuestra plataforma y página web, la funcionalidad de esta, la administración de las redes sociales en las que vamos a estar presentes, y por último el marketing del centro.

Como socios claves o aliados contamos con psicólogas especializadas que cumplan con la labor más importante de nuestro centro, ellos serán los encargados de las terapias y del seguimiento de las clientes, por otro lado los inversionistas que estén dispuestos a depositar su confianza en nosotros y así poder hacer una mejor gestión. Por último, también los programadores y diseñadores web.

Como estructura de costes o presupuestos la inversión estará netamente en expertos ya que son piezas clave, al igual que la infraestructura tecnológica y el marketing .

**Tabla 1**

*Víctimas de Hostigamiento Sexual Laboral en Lima Metropolitana*

Mercado Nacional femenino víctima:		6,989,262
Mercado Limeño mujeres víctimas:		2,157,120
% expectativa LP:	1%	
<b>Expectativa</b>	<b>21,571</b>	
Mercado Obtenido	6%	<b>1294</b>
Sesión Ind.	72%	932
Paq. Mensual	12%	155
Paq. 3 meses	8%	104
Paq. 6 meses	5%	65
Paq. Anual	3%	39







## 8. Resultados

Se logró satisfactoriamente cumplir con el reto de innovación, debido a que ha generado conciencia sobre el hostigamiento sexual laboral en Lima Metropolitana, mediante el contenido informativo y ayuda psicológica que brindamos a través de nuestros diferentes canales de FEMLABI. Teniendo en cuenta que el comité para la igualdad de género del MINAM (2018), señala que el 2015, el 19% de mujeres que trabajan en el Perú han sufrido actos de hostigamiento sexual en sus centros laborales, se puede considerar que en el Perú las mujeres no suelen denunciar a sus agresores, debido a la falta de información sobre el procedimiento que se sigue en los casos de queja. A ello se suma el tener que enfrentarse a una mezcla de emociones como ansiedad, cólera, tristeza, culpa y sobre todo el miedo a ser despedida o removida de su puesto de trabajo.

En ese sentido, se hace necesario que las víctimas conozcan los elementos que constituyen el hostigamiento sexual, conforme a lo que establece el Art. 5 de la Ley N° 27942 ha de interpretarse en el sentido de que los elementos definatorios de la conducta imputada son:

- a) Conducta relacionada con temas de carácter sexual
- b) Conducta no bienvenida
- c) Afectación del empleo.

Hay que considerar que el hostigamiento sexual laboral constituye una expresión de violencia que vulnera una serie de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Perú, por otro lado, de manera expresa el Artículo 6 de la Ley 29430- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual señala que el acoso u hostigamiento sexual se expresa a través de las siguientes conductas:

1) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. En el campo laboral, por ejemplo, puede darse en personas que aprovechan su jerarquía y dependencia de su víctima para brindarle oportunidades en el trabajo para ascender, aumento de sueldo o alguna otra ventaja comparativa a cambio de favores sexuales.

2) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad. En el campo laboral, por ejemplo, puede darse en personas que aprovechan su jerarquía y dependencia de su víctima y la amenazan de una pérdida de oportunidad laboral o de no renovación o despido de su empleo.

3) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables,

hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima. En el campo laboral, por ejemplo puede darse cuando una persona con cargo jerárquico envía por las redes sociales o muestra en forma directa a su sobornada imágenes o material impreso pornográfico o gestos sexuales que evidencien que la o el hostigado es un objeto sexual y no una persona.

## 9. Conclusiones

Se logró crear el Centro de Bienestar Digital Laboral - FEMLABI para que las víctimas de hostigamiento sexual laboral no sientan vergüenza de llevar su proceso de terapia psicológica, recordemos que el concepto de hostigamiento sexual laboral va incrementándose, siendo inclusive un tema nuevo el *cyber* hostigamiento que aumenta a nivel nacional e internacional.

Por otro lado, hay un factor a favor que son las redes sociales, ya que a raíz de la pandemia muchas personas han recurrido a estas para expresarse, incrementándose así el interés en la salud mental, involucrando también a profesionales de dicha área a informar con videos, en vivo, creando comunidades para identificar distintos tipos de problemas psicológicos, entre otros, dando la confianza a su público a exponer sus casos e incluso dar su experiencias y recomendaciones.

La prevención contra el hostigamiento sexual laboral obliga a las empresas a adaptarse a los cambios, valorando el clima organizacional; sin embargo se evidencia que hay empresas a quienes no les importa el sometimiento del trabajador con la finalidad de incrementar su productividad; ello pese a la existencia de acuerdos

suscritos por el Perú, sin embargo las cifras reflejan que el estado no ha desarrollado adecuadas políticas públicas para erradicar esta práctica, que se ha naturalizado en instituciones públicas como privadas.

Se recomienda seguir informando sobre este problema silencioso (hostigamiento sexual laboral) sobre todo en los medios de comunicación, redes sociales, como se mencionó anteriormente son de gran ayuda y accesibilidad porque las empresas privadas no le dan la debida importancia, la salud mental y física de una persona se puede resquebrajar muy fácilmente.

Este estudio ha contribuido satisfactoriamente al conocimiento de nuestro campo de estudio por que nos da un panorama más claro sobre la problemática, poder reconocer factores que a la vista pueden llegar a ser insignificantes, pero pueden dañar de por vida.

## 10. Bibliografía

Alguasil, J. (1999)” *La calidad de vida como marco relacional para el desarrollo de los Derechos Humanos y constitucionales*” en Documentación Social nº114. Madrid

Arancibia, J., Billi, M., Bustamante, C., Guerrero, M. J., Meniconi, L., Molina, M., & Saavedra, P. (2015). *Acoso sexual callejero: Contextos y dimensiones. Chile: Observatorio contra el acoso callejero*. Obtenido de <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2016/09/Acoso-Sexual-Callejero-Contexto-y-dimensiones-2015.pdf>

Castaño-Castrillón, J., González, E. K., Guzmán, A. J., Montoya, J. S., Murillo, J. M., Páez-Cala, M. L., . . . Velásquez, Y. (2010). *Acoso sexual en la comunidad de estudiantes de la universidad de Manizales (Colombia) 2008*. Estudio de corte transversal. Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología, 61(1), 18-27. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcog/v61n1/v61n1a03.pdf>

CEPAL. (2016). *El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia contra las mujeres invisibilizada. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Obtenido de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota\\_de\\_igualdad\\_21\\_acoso\\_sexual.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf)

Chagua, D. (2018). *El acoso moral en el desempeño laboral*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Gobierno del Perú. (2021). El acoso sexual laboral también es violencia.

Inca Salina, M. (2019). *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

MTPE (2015). *El hostigamiento sexual laboral: Lima, Perú*. Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

MTPE (2016). *Trabajo sin acoso - Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público: Lima, Perú*. Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Mejía, A. (2015). *El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención*. 2º edición. Valencia, España: UGT-P.V.

Nash, C. (2015). *Respuesta institucional ante el acoso sexual en la universidad de Chile*.

Santiago de Chile: Universidad de Chile. Obtenido de

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149305>

OIT. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general Centroamericana y República Dominicana*. San José, Guatemala: OIT.

Palomino, F. (2012). *Acoso sexual en México: Análisis y propuestas*. En-claves del Pensamiento, 133-157. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1411/141125359002.pdf>

Pernas, Begoña y Ligeró, Juan Andrés (2003). *Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo*. En Raquel Osborne y Oscar Guasch (Comps.), *Sociología de la Sexualidad* (pp. 126-158). Madrid: Siglo XXI.

Serna, A. (1994). *Revista de Relaciones Laborales en América Latina - Cono Sur*. Segunda edición. Montevideo.

Solari, R. (2016). *Hostigamiento sexual laboral*. Chile.: Cámara de diputados Toyama, J. y

Vinatea, L. (2008). “*Guía Laboral Soluciones Laborales*”. Primera Edición. Lima, Perú. p.214, 215.

Stockdale, Janet E. (1993). *Acoso sexual en el trabajo*. En Jenny Firth – Cozens y Michael A. West (Comps.), *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas* (pp. 75-89). Barcelona: Ediciones Morata.

Subirats, Marina y Castells Manuel (2007). *Mujeres y hombres ¿Un amor imposible?*. Madrid: Alianza Editorial.

Tiza, Z. (2018). *El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Bellido, Madrid y Gredos (1996), *Sofistas. Testimonios y Fragmentos*, introducción, traducción y notas de Antonio Melero Bellido, Madrid, Gredos, 1996.

Wilensky, H. y Lebeaux, C. (1958). *Industrial Society and Social welfare*. Sage Introduction a los Servicios Sociales Foundation New York.

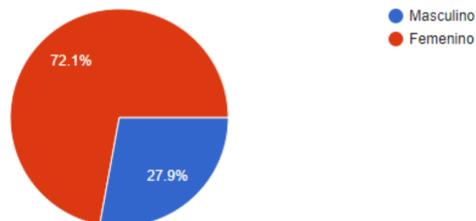
Vargas J. A, y Dorony, L. M. (2013). *Psicoterapia y acompañamiento: Un análisis conceptual desde el humanismo y la teoría de la autodeterminación*. Revista de Psicología GEPU, 4 (2), 142-153.

Williams, B., *Shame and Necessity*, Berkeley and Los Angeles, California, University of California Press, 1993.

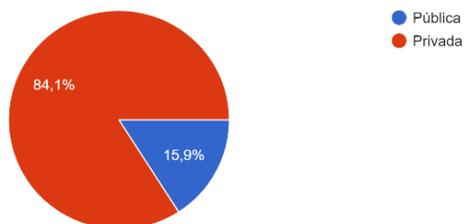
Zaldivar, D. (2000). *Intervención psicológica*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.

## 11. Anexos

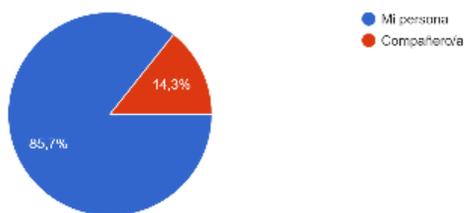
### Género:



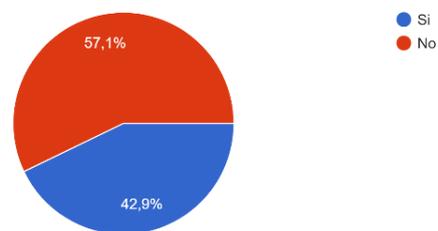
### ¿En qué entidad trabajas?



### ¿La intimidación fue hacia tu persona o a un compañero/a?



### ¿Existen procedimientos en tu empresa para poder denunciar el hostigamiento laboral?



### ¿Qué hiciste en respuesta a la intimidación?



