



**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA INVESTIGACIÓN JOVEN:**
Estudios desde las ciencias sociales
y las humanidades

Marian Blanco-Ruiz
(Coordinadora)

Biblioteca de Ciencias de la Comunicación

EDITORIAL
Tragua

MARIAN BLANCO-RUIZ
(Coordinadora)

**Perspectiva de género
en la investigación joven:
Estudios desde las ciencias sociales
y las humanidades**

 EDITORIAL
Fragua
MADRID MMXXII

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos sin el permiso y por escrito del Editor y del Autor.

Director de la Colección: Ignacio Muñoz Maestre

Título: Perspectiva de género en la investigación joven desde las ciencias sociales y las humanidades: Discursos y desafíos en la esfera pública digital

Foto de portada: Liana Tril` . <https://www.pexels.com/es-es/foto/nina-sentado-libro-leyendo-10935417/>

© EDITORIAL FRAGUA
C/ Andrés Mellado, 64.
28015-MADRID
TEL. 915-491-806/ 915-442-297
E-MAIL: editorial@fragua.es
www.fragua.es

I.S.B.N.: 978-84-7074-988-9

Este manual está amparado bajo la financiación del Instituto de las Mujeres (33/3ACT/21, convocatoria 2021)



Instituto de las
MUJERES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género en el conocimiento científico:
miradas desde la investigación joven

The gender perspective in scientific knowledge: a new approach from the viewpoint of young researchers

Marian Blanco-Ruiz 12

BLOQUE CIENCIAS SOCIALES, COMUNICACIÓN 18

1. Representación social de las lideresas en Colombia:
un análisis a medios de comunicación web

Social representation of women leaders in Colombia: an analysis of web media

Leidy Daniela Figueredo Suta e Isabel María Herrera Sánchez 19

2. La industria de los videojuegos desde una perspectiva de género

Videogame industry from a gender perspective

Alba Moya-Marco y Alba Adá-Lameiras 42

3. Son periodistas mujeres y son personas migrantes:
agenda y encuadre de mujeres minoritarias en sus reportajes

Women journalists and migrants: agenda and framing of minority women in their reporting

Wendan Long 61

4. Análisis del lenguaje de las informaciones sobre IA publicadas en 2021 en el diario español Infolibre desde una perspectiva de género

Analysis of the language of information about AI published in 2021 in the Spanish newspaper Infolibre from a gender perspective.

Xiaoyu Gai 79

5. El mito de las bestias. Estereotipos sobre los violadores y su presencia en el sistema judicial español
The myth of the beasts. Stereotypes about rapists and their presence in the Spanish justice system
Irene de Lamo [91](#)
6. Guía de Legislación. El peso de la «DES» (Diferenciar Entre Sexos)
Guide to Legislation. The weight of the «DES» (Differentiate between sexes)
Lourdes Hidalgo Hervás y Manuel Rodríguez Gago [110](#)
7. ¿Qué medidas fueron adoptadas para prevenir e intervenir ante la discriminación por razón de género en la Universidad de Sevilla durante la pandemia por COVID-19? Propuestas de mejora desde la propia comunidad universitaria.
What measures were taken to prevent and respond to gender-based discrimination at the Universidad de Sevilla during the COVID-19 pandemic? Proposals suggested by the university community.
Esther Ciria-Barreiro, Sara Luna, Concepción Moreno-Maldonado y Dolores Majón-Valpuesta [133](#)
8. Violencias contra la mujer en el mundo del trabajo: avances y desafíos en el caso peruano
Violence against women in the world of labour: progress and challenges in the peruvian case
María-Pía Guadalupe Díaz Díaz [152](#)
9. Autocuidados y placeres en mujeres cuidadoras de personas en situación de dependencia.
Self-care and pleasure in caregiving women of people in a dependent situation
Raquel Latorre Martínez [172](#)

10.	Análisis de la situación de las mujeres musulmanas desde una perspectiva de género <i>Analysis of the situation of Muslim women from a gender perspective</i>	
	Noor Martín-Essaghir y Alba Adá-Lameiras	<u>191</u>
11.	Acoso Sexual Online: Una revisión Bibliográfica <i>Online sexual harassment: A bibliographic review</i>	
	Laura Mañas Acero	<u>210</u>
12.	Violencia en línea contra la mujer: posibles lineamientos para establecer mecanismos de prevención y protección desde un ámbito de los derechos humanos	
	Lina María Mejía Torres	<u>230</u>
BLOQUE HUMANIDADES		<u>250</u>
13.	Ellas estuvieron allí. Apuntes sobre la cautividad femenina en la Castilla Bajomedieval. <i>They were there. Notes on female captivity in Late Medieval Castile</i>	
	Ana Escribano López	<u>251</u>
14.	Desde los márgenes. Peligrosidad Social y Escándalo Público durante la Transición Española <i>From the margins. Social Danger and Public Scandal during the Spanish Transition</i>	
	Marina Segovia Vara	<u>268</u>
15.	Mujeres e industria en la ciudad de Toledo a mediados del siglo XX <i>Women and industry in Toledo city in the middle of the 20th century</i>	
	Rosa García Sánchez	<u>286</u>

16. Límites y posibilidades de la investigación sobre historia de género e intelectualidad en las últimas comunidades filosóficas de la Antigüedad Tardía: notas sobre Sosípatra
Limits and possibilities of research on the history of gender and intellectuality in the last philosophical communities of Late Antiquity: notes on Sosipatra
Marco Alviz Fernández 302
17. Dos personajes femeninos en los diálogos de Platón: Diotima de Mantinea y Aspasia de Mileto
Two Female Characters in Plato's Work: Diotima of Mantinea and Aspasia of Mileto
María Secades Fonseca 319
18. Estudio de la identidad, el espacio y la dimensión psicológica de la mujer árabe a partir de los personajes femeninos creados por Assia Djebar en su obra "Mujeres de Argelia en su apartamento"
Study of de Arab Woman based on the female characters of the masterpiece of Assia Djebar
Laura Merchán González 336
19. Posibilidades de los estudios literarios con perspectiva de género: un caso práctico para el estudio de la novela española reciente
Possibilities for literary studies with a gender perspective. A case of study for recent Spanish fiction
Paula Romero Polo 354
20. Del encuentro digital en Tinder o del orden y el poder del amor situado en nuestro tiempo. Análisis feminista de las tecnologías sexoafectivas: una introducción anticipada
The order and the power of love in our time: Introducing sexual-affective technologies
Oihana Iglesias 368

21. Para repensar y tejer diálogos feministas. Una reflexión decolonial desde los feminismos de la transgresión
Rethinking feminist dialogues. A decolonial reflection on the feminisms of transgression
Ana Marcela-Montanaro 383
22. La cámara de Fisher Price: objetos transicionales, arte y psicoanálisis
The Fisher Price camera: transitional objects, art and psychoanalysis
Cristina Muñoz del Águila 404

**VIOLENCIAS CONTRA LA MUJER
EN EL MUNDO DEL TRABAJO:
AVANCES Y DESAFÍOS EN EL CASO PERUANO**

“Violence against women in the world of labour: progress and challenges in the peruvian case”

María-Pía Guadalupe Díaz Díaz
Universidad de Turín (Italia)

Resumen:

El ámbito de las relaciones de trabajo no es ajeno a las violencias contra la mujer, término amplio en el cual toma lugar, de un lado, el hostigamiento sexual, y, de otro, la discriminación e inequidades de mujeres y hombres en el mundo del trabajo. El presente estudio se centra en el hostigamiento sexual como una forma de violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral en el Perú. Se analiza el escenario de la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo desde una perspectiva histórica, la situación actual en el Perú y el marco de protección, y los desafíos que plantea el auge del trabajo remoto.

Abstract:

The field of labor relations is not alien to violence against women, a broad term in which sexual harassment takes

place, on the one hand, and, on the other, discrimination and inequalities of women and men in the world of labour. This study focuses on sexual harassment as a form of gender violence against women in the workplace in Peru. The scenario of violence against women in the world of labour is analyzed from a historical perspective, the current situation in Peru and the protection framework, and the challenges posed by the rise of remote work.

1. Introducción

Hablar de violencias contra la mujer en el mundo del trabajo no es un tema reciente, sin embargo, es un tema que hasta la fecha sigue siendo invisibilizado. La problemática del hostigamiento sexual contra las mujeres se mantiene vigente hasta nuestros tiempos a pesar de los grandes cambios que se han presentado en el ámbito de las relaciones de trabajo. Es necesario reconocer que los estereotipos de género siguen siendo parte de nuestras vidas, incluyendo el ámbito laboral.

Las legislaciones de los países y de Organismos Internacionales como la OIT se han venido preocupando durante los últimos años en la prevención, investigación, sanción y erradicación de esta problemática, que no solo trae efectos negativos en las personas que lo sufren, sino también en las organizaciones. No podemos negar las consecuencias personales y económicas, el mayor impacto sobre las mujeres que aumenta las brechas y genera segregación ocupacional, o el costo que supone para los gobiernos y las empresas en términos médicos, legales, de productividad, etc.

La normativa peruana ha desarrollado un importante marco de protección a cargo de los empleadores que los coloca como los principales responsables de su prevención,

investigación y sanción. El trabajo remoto se presenta como un desafío para su correcto cumplimiento pero que también trae consigo una serie de ventajas que pueden ser aprovechadas de manera positiva para asegurar un clima de respeto a nivel organizacional.

2. Las desigualdades en el ámbito laboral: pasado y presente

Consideramos importante hacer mención brevemente a las condiciones que tuvieron lugar cuando la mujer se inserta en el mundo del trabajo asalariado. Esta breve reflexión histórica, nos sirve para dar una mirada no solo al pasado sino también comprender la problemática en la que nos encontramos actualmente y hacia donde estamos encaminando los esfuerzos.

El mundo del trabajo es uno de los espacios que inicialmente estuvieron masculinizados, por pertenecer al «espacio público» en el cual solo participaban los hombres, mientras que las mujeres tenían a su cargo el trabajo reproductivo y doméstico en el «espacio privado» (KANDEL, Ester, 2006). A esto, los economistas clásicos lo llamaron una división del trabajo dentro del hogar (DOMÍNGUEZ MARTÍN, Rafael, 2000). Como señalaría más adelante Marx y Engels en su obra *La Ideología Alemana de 1846*, «La primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para la procreación de los hijos» (como se citó en DOMÍNGUEZ MARTÍN, Rafael, 2000, p. 190). Estas bases junto con la carencia de opciones para las mujeres orientarían más adelante la división sexual del trabajo asalariado dentro del mercado laboral (BRUNET ICART, Ignasi y SANTAMARIA VELASCO, Carlos, 2016).

Con la llegada del capitalismo, la mujer es considerada como más barata y menos productiva, debido a que se

entiende su aprovechamiento laboral cuando es joven y soltera, además de estar relacionadas con trabajos no cualificados, eventuales y de servicio (KANDEL, Ester, 2006). Cabe señalar que, si bien la mujer se desenvolvía en ciertos puestos feminizados o con principal representación femenina, esta situación no se aplicaba al propietario, jefe o director del centro de trabajo, cuya función recaía en un hombre (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO [OIT], 2016), situación que las exponía a abusos no solo laborales sino también al hostigamiento sexual¹.

Los estereotipos del género que recaían fuertemente sobre mujeres y hombres en la sociedad (las mujeres como madres y cuidadoras, delicadas y débiles; los hombres como jefes de familia, fuertes y proveedores), trajo como consecuencia el surgimiento de un mercado de trabajo sexualmente segregado. Algo que también estaba relacionado con el limitado o casi nulo acceso a una instrucción que tenía la mujer, de hecho Flora Tristán en su famosa Unión Obrera escrita en 1843, hablaba de la necesidad de instruir a las mujeres (TRISTÁN, Flora, 2018, p. 73)

Ciertamente, la concentración de mujeres en algunos tipos de empleo venía de la mano con una diferencia salarial y de estatus en comparación con los hombres. Se habla de dos mercados de trabajo: uno masculino, calificado y valorado, y; otro femenino, subcalificado, mal pagado y devaluado (BRUNET ICART, Ignasi y SANTAMARIA VELASCO,

1. Aquí podemos mencionar a Flora Tristán (París 1803 – Burdeos 1844), quien a los 16 años fue contratada como aprendiz en un taller de grabado y litografía, sometida a abusos por parte del dueño del taller el maestro Chazal, como relata VARGAS LLOSÁ (2003) en su obra *El paraíso en la otra esquina*: «A André Chazal le gustaba beber, jugar y perder el tiempo en las tabernas. Cuando estaba con tragos y a veces sin estarlo, solía proponerse con las obreras. El mismo día que te entrevisté [a Flora] para saber si te aceptaba como aprendiz, te examinó de arriba abajo, posando con descaro su mirada vulgar en sus pechos y caderas. [...] Con el pretexto de enseñarte el oficio se te arimaba, te cogía la mano, te ceñía la cintura» (p. 27).

Carlos, 2016). Dicho esto, la incorporación de la mujer en el ámbito laboral se organizó de forma desigual, esto es: situación de desempleo, limitación de ámbitos de trabajo, salarios inferiores ya sea por falta de experiencia, hostigamiento sexual y la oposición de los hombres a que sus lugares fueran ocupados por mujeres (KANDEL, Ester, 2006).

Hasta la actualidad se puede hablar de la existencia de profesiones o entornos laborales masculinizados y otros feminizados, esto es, con mayor o menor representación de hombres o de mujeres, conocido como segregación o segmentación horizontal que se puede dar dentro de una misma empresa². También podemos incluir la segregación vertical, conocida como «techo de cristal», que se refiere a las dificultades que tiene la mujer para acceder a posiciones de poder en las organizaciones³.

Un reciente estudio del BID⁴ de 2021 demuestra la desigualdad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe en la actualidad. En términos generales, este estudio revela que persisten las desigualdades en la participación femenina en las organizaciones, como son principalmente, las brechas, tanto en participación laboral como las de emprendimiento; y la segregación, la que comprende tanto horizontal como vertical (BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, 2021).

No ahondaremos en las demás inequidades de género en el ámbito laboral que existen hasta la fecha, como la brecha de emprendimiento y la distribución desigual del

2. Un ejemplo de esto lo vemos en un estudio sobre Argentina (FLEGO, Lucila y ORTEGA, Julián, 2020).

3. Un ejemplo de esto lo vemos en el caso chileno (DIAZ BERR, Ximena et. al, 2017).

4. El estudio se basó en la primera encuesta a 1.015 organizaciones con perspectiva de género en Latinoamérica sobre la participación femenina, entre otros temas relacionados.

trabajo doméstico, porque es objeto en este trabajo ocuparnos del ámbito del hostigamiento sexual. Sin embargo, hacer mención a todas estas condiciones de desigualdad que ha visto la mujer desde su ingreso al ámbito laboral y que se siguen presentando a la actualidad, sirven para el análisis del hostigamiento sexual, que es objeto del presente estudio. Tanto el hostigamiento sexual como las inequidades o la desigualdad respecto a las condiciones laborales, comprenden la violencia laboral contra la mujer (VELÁSQUEZ NARVAEZ, Yolanda y DÍAZ CABRERA, Ma. Dolores, 2020).

3. La violencia contra la mujer en el mundo del trabajo como forma de violencia basada en el género

La definición y alcances de esta problemática han presentado una constante evolución. Uno de los primeros instrumentos internacionales en materia laboral que se ocupó del tema, fue el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, donde se prohíbe la discriminación por motivo de sexo en el empleo y la ocupación (OIT, 1958).

Posteriormente, gracias al trabajo de Lin Farley con su obra *Sexual Shankedown: The sexual Harassment of Women on the Job* (1978) en los Estados Unidos se acuñó el término «acoso sexual», asimismo junto al trabajo de Catharine Mackinnon con su obra *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination* (1979), quedó establecido que el acoso sexual tenía una gran incidencia en el ámbito laboral (OIT, 2013b).

La OIT en su Conferencia Internacional de Trabajo de 1985, aprobó la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en

el empleo, donde afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones laborales y se respalda la toma de medidas para combatirlo y evitarlo en el camino para avanzar hacia la igualdad (OIT, 2013b). Pocos años después, en 1989 aprueba el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, donde se menciona de manera explícita la protección frente al acoso sexual en el trabajo (OIT, 2013b).

La OIT señala que cualquier persona pueden ser víctima, sin embargo, se enfatiza en que la mayoría de éstas son mujeres debido al menor poder en las relaciones de trabajo, así como cuando son percibidas como competidoras, por lo que afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos de trabajo, lo que explica «el acoso sexual como una manifestación de las relaciones de poder» (OIT, 2013a, p. 6).

El 21 de julio de 2019, durante la Conferencia del Centenario de la OIT, fue adoptado el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, y la Recomendación nro. 206, que ha entrado en vigencia el 25 de junio de 2021 y proporciona un marco normativo común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT, 2020).

De acuerdo a lo señalado, en este último Convenio 190, la OIT toma partido de manera más específica en cuanto a esta problemática. El acoso y la violencia por razón de género en el trabajo son una muestra de la desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral (OIT, 2013b). Asimismo, se hace mención al abordaje de la problemática a partir de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Este último enfoque se refiere a que las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por lo que

las medidas deben tener en cuenta las causas conexas como son las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso (OIT, 2020).

Como ya habíamos analizado en un estudio anterior (DÍAZ DÍAZ, María-Pía, 2021), la violencia de género en contra de la mujer tiene carácter estructural, por lo que tiene como escenario también el ámbito del trabajo, como uno de los espacios donde se reproducen y se refuerzan los patrones socioculturales que recaen sobre mujeres y hombres, dando lugar a relaciones asimétricas de poder entre ambos. Estas relaciones asimétricas se asientan «en lo que se espera que hagan y sean mujeres y hombres en un contexto y sociedad determinados» (UNDURRAGA, Rosario y LÓPEZ HORNICHEL, Natalia, 2020). Asimismo, las vemos reflejadas en las diversas situaciones de desigualdad que ha presentado la mujer desde su ingreso al ámbito del trabajo asalariado y que persisten hasta la fecha, como lo señalamos en el punto precedente.

Como señala la OIT (2016), «Las consideraciones de género están profundamente arraigadas en las relaciones de poder que predominan en el mundo del trabajo, con un desequilibrio tradicional de fuerzas que favorece a los hombres» (p. 9). Estamos ante un mercado laboral que ha sido construido desde una lógica masculina, de ahí que se propicie una situación de rechazo a la participación de las mujeres (UNDURRAGA, Rosario y LÓPEZ HORNICHEL, Natalia, 2020), donde encuentra lugar la violencia laboral. Entonces, que una mujer se incorpore a un rubro de trabajo que históricamente ha sido dominado por hombres, puede alterar las relaciones de poder existentes y los hombres pueden responder agresivamente reafirmando su situación de poder e identidad masculina (OIT, 2016).

En estos sectores, las mujeres pueden estar más expuestas a formas de violencia de género (CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL, 2018), pues se relaciona con la división sexual del trabajo, que comentamos en el punto anterior, entonces el espacio laboral tensiona esos roles tradicionales de género al extraer a las mujeres del ámbito privado y principalmente reproductivo y de cuidados, y colocarla en el ámbito de producción (UNDURRAGA, Rosario y LÓPEZ HORNICHEL, Natalia, 2020). La reafirmación de poder a que se hace referencia, puede darse a partir de actitudes de acoso sexual, que busca funcionar como freno contra las mujeres en situación de poder, hablamos entonces de una especie de castigo a las mujeres por entrar en sectores de trabajo masculinizados y a la vez por retirarse de trabajos tradicionalmente femeninos y de tareas del hogar y cuidados (OIT, 2016).

De acuerdo a lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009) en el caso Campo Algodonero, sobre la aplicación de estereotipos de género (prejuicios) «es una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer» (párr. 401). La reproducción de estos elementos en el ámbito laboral que da nacimiento a las relaciones desiguales de mujeres y hombres, son la causa y consecuencia de la violencia, que se presenta hasta nuestros días en la forma de hostigamiento sexual como un círculo vicioso. El hostigamiento sexual laboral, es entonces, una forma de violencia de género hacia las mujeres (GHERARDI, Natalia, 2016), debido a que se relaciona directamente con las desigualdades de poder que se reproducen en este espacio y coloca a las mujeres en una situación de mayor exposición (DIAZ BERR, Ximena et. al, 2017).

En palabras de la OIT

el acoso sexual en el trabajo es una manifestación más de las relaciones de poder desiguales existentes con sus consecuencias negativas para las mujeres (...) es considerado como una de las muchas formas mediante la cual la violencia de género se manifiesta en nuestras sociedades y, de manera específica, en nuestros ámbitos laborales (OIT, 2013b, p. 6).

El estudio de esta problemática no puede realizarse de manera aislada, pues está vinculada con las relaciones desiguales de poder que se reproducen en el ámbito del trabajo, sobre ello debe orientarse la normativa de protección y las políticas públicas. Los factores socioculturales que han sido acuñados a través de los años por la sociedad actual son uno de los principales problemas que entorpecen la erradicación de la violencia y desigualdad laboral contra las mujeres (VELÁSQUEZ NARVAEZ, Yolanda y DÍAZ CABRERA, Ma. Dolores, 2020).

4. El hostigamiento sexual laboral en el caso peruano y marco de protección

El Perú no es un caso ajeno a la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo. A nivel internacional, es común encontrar una vasta terminología para referirse a este tipo de violencia en el entorno laboral: acoso sexual en el trabajo, chantaje sexual, hostigamiento sexual, hostilización sexual, entre otros, sin embargo, todos hacen referencia a la misma problemática (OIT, 2013b). En el caso peruano, se utiliza el término «hostigamiento sexual» y que no siempre tiene una repercusión penal, mientras que el término «acoso sexual» es el término utilizado para el tipo penal (HERRERA GONZÁLES-PRATTO, Isabel, 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) ha informado que desde enero a noviembre de 2021, se han reportado 638 denuncias de hostigamiento sexual laboral en el ámbito privado. Agrega que desde la difusión del uso de la plataforma las denuncias se han incrementado en un 36% en comparación al 2020, donde el 98% de las personas hostigadoras fueron hombres y en la mayoría de los casos existía una relación de autoridad con la víctima.

En el Perú, la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, define la violencia contra las mujeres como la que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre el acoso sexual en el lugar de trabajo.

De manera más específica, mediante Ley 27942 se regula la prevención y la sanción del hostigamiento sexual producido en relaciones de autoridad o dependencia (llamado vertical) o cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía (llamado horizontal). La Ley nos señala que el hostigamiento sexual puede consistir ya sea en una conducta de naturaleza sexual o de naturaleza sexista, y para su configuración no requiere acreditar que la conducta sea reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso, asimismo puede darse durante o fuera de la jornada de trabajo o similar, así como dentro o fuera del lugar de trabajo o similar.

Dentro del marco de protección jurídica en el Perú, la víctima puede acudir al procedimiento de investigación y sanción de la Ley 27942 y su Reglamento, esto es dentro del propio centro de trabajo, o, acudir a la vía judicial laboral, de conformidad con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Cabe señalar, que la vía judicial de acuerdo a la LPCL se aplica a los casos de hostigamiento sexual vertical o cuando el empleador omite

iniciar la investigación, adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes. Mientras que, si se trata de un caso de hostigamiento sexual horizontal, la vía aplicable será la investigación y sanción en el propio centro de trabajo.

Enfocándonos en la reciente modificatoria del procedimiento a seguir ante el propio centro de trabajo, se coloca al empleador como el principal responsable de su prevención, investigación y sanción, a partir de un conjunto de obligaciones a su cargo.

El procedimiento de investigación y sanción lo podemos resumir en los siguientes pasos: a) Recibir la queja o denuncia, b) Dictar las medidas de protección, c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento y d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. El procedimiento, de acuerdo al Reglamento, varía cuando se trata del sector público o de sector privado, en este estudio nos enfocaremos en el procedimiento que se sigue en el sector privado.

Sobre la denuncia, se resalta la posibilidad de presentarla también de manera electrónica. Así como la obligación del empleador de poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, cuyos resultados serán parte del procedimiento como medio probatorio, en caso la víctima lo consienta. Por otro lado, otro aspecto importante es el dictado de las medidas de protección al inicio del procedimiento, las cuales se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión final, cuya característica principal es la flexibilidad de poder ser sustituidas o ampliadas de acuerdo a las circunstancias del caso. Por otro lado, la investigación de los casos está en manos de un colegiado independiente denominado «Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual» y distinto al

cual se interpone la denuncia e impone la sanción (Oficina de Recursos Humanos). Este Comité, debe implementarse en aquellos centros de trabajo que cuenten con 20 o más trabajadores y tiene por finalidad investigar y emitir recomendaciones de sanción.

Finalmente, es importante señalar que durante todo el procedimiento de investigación y sanción se deben respetar una serie de principios, donde resaltamos el principio de principio de igualdad y no discriminación por razones de género y el principio de no revictimización.

5. El hostigamiento sexual y el trabajo remoto: desafíos

La pandemia producto de la Covid-19 ha impactado en los últimos dos años el ámbito laboral peruano, cuyos efectos en cuanto al trabajo no presencial se mantienen todavía hasta la fecha en muchas organizaciones, ya sea alternando con días presenciales o también exclusivamente. Estamos ante el auge del trabajo remoto donde las reuniones de trabajo, los debates, la presentación de proyectos, las entrevistas con clientes y toda la coordinación en general ha pasado a tomar lugar a través de los medios tecnológicos como son las video llamadas, llamadas, chats, grupos de chats, correo electrónico, etc., que los trabajadores realizan desde casa.

De esta manera, las personas físicamente no se encuentran todas juntas en el lugar de trabajo como generalmente funcionaba antes de la Covid-19, sin embargo, digitalmente sí gracias a la tecnología, herramienta a través de la cual el hostigamiento sexual puede también manifestarse. Estamos hablando igualmente del ámbito de las relaciones de trabajo que se llevan a cabo a través de los medios tecnológicos, pero no por ello dejan de ser relaciones de trabajo y un escenario donde puede tomar lugar la violencia contra la mujer.

En ese sentido, como hemos precisado en puntos precedentes, la configuración del hostigamiento sexual puede darse como dentro o fuera del lugar de trabajo o similar, es decir, no necesariamente deben encontrarse los trabajadores físicamente en un mismo espacio para que opere. Por lo que, la detección del hostigamiento sexual que se pueda producir en circunstancias del trabajo remoto constituye un desafío para el empleador, en tanto su responsabilidad por la prevención, investigación y sanción continúan estando vigentes.

El cumplimiento de las obligaciones de prevención del hostigamiento sexual, a partir de las capacitaciones al personal y a los miembros del Comité, tanto al comenzar con la relación de trabajo como de manera periódica resultan fundamentales, las cuales pueden tomar lugar también a partir de los medios tecnológicos, de esta manera se promueve el conocimiento de la problemática y cómo identificarla para su abordaje inmediato de manera remota. Quizás parezca ser más compleja la detección del hostigamiento sexual durante el trabajo remoto, sin embargo, gracias a las tecnologías de la comunicación los trabajadores están más habituados y capacitados para su uso, por lo que el empleador puede tomar ventaja de estas herramientas para establecer los canales de atención digitales, generar confianza en los trabajadores para denunciar los hechos y realizar las evaluaciones para identificar los posibles riesgos a través de encuestas digitales.

Destacamos que la normativa permite la posibilidad de usar medios electrónicos para presentar la denuncia, así como para seguir el procedimiento, por lo que la normativa no pierde su vigencia durante el periodo del trabajo no presencial. Por otro lado, no podemos negar que la configuración del hostigamiento sexual laboral a través del uso de las herramientas tecnológicas deja huella, es decir, se presta a quedar registrado en las diversas plataformas que sean usadas por los trabajadores, ya sea correo electrónico, mensaje de chat,

llamada, video llamada, entre otros, lo que calificará como medio probatorio durante el procedimiento de investigación y posterior sanción. El empleador será responsable de brindar o exhibir todo el material que registre en sus servidores tecnológicos que puedan servir como medio probatorio durante el procedimiento y no incurrir en trabas burocráticas.

Asimismo, el empleador debe garantizar el seguimiento de los procedimientos de investigación y sanción de manera remota, habilitar los canales de atención digitales también a los miembros del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y el respeto por el cumplimiento de los plazos que señala la normativa. Muchas veces producto de la distancia o el envío de las denuncias a través de medios tecnológicos, se pierde la sensibilidad con los casos y con la persona que ha sufrido el hostigamiento, para ello el empleador debe tener presente frente a todo caso de hostigamiento sexual fundamentalmente el principio de dignidad y defensa de la persona, recogido en el Reglamento, recordar que estamos frente a personas durante todo el procedimiento que merecen un trato humano.

6. Conclusiones

Podemos concluir que en el Perú existe un importante desarrollo legislativo para la protección frente a los casos de hostigamiento sexual laboral donde además de la normativa señalada, en febrero de este año se ha cumplido con ratificar el Convenio 190 OIT, sin embargo, esto no será suficiente si se viene aplicando erróneamente o no se supervisa su cumplimiento. El rol de la Superintendencia de Fiscalización Laboral y del Ministerio de Trabajo son sumamente importantes al momento de la fiscalización y sanción a aquellas empresas que no han cumplido con las obligaciones que establece la norma.

El recorrido por el pasado desde el ingreso de la mujer al mundo del trabajo nos demuestra las desigualdades que tuvieron lugar por motivos de los estereotipos de género, situaciones que se siguen manifestando hasta la fecha. El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia de género contra las mujeres, por ello son importantes las políticas claras y los protocolos frente al hostigamiento sexual en los centros de trabajo. La labor de los empleadores es crucial con la finalidad de que los espacios laborales no refuercen la impunidad de la violencia, por el contrario, sean espacios seguros para las mujeres donde se permita su inserción y desenvolvimiento en igualdad de condiciones. Pero no se pueden asegurar cambios positivos sin el actuar también de los trabajadores, he ahí el cambio, por lo que la etapa de la prevención es importante, conociendo y sensibilizando sobre esta problemática es posible luchar contra la aplicación de los estereotipos de género y propiciar relaciones laborales de respeto desde las organizaciones. La violencia lamentablemente sigue estando ampliamente tolerada en el mundo del trabajo y es tarea de los empleadores y trabajadores su erradicación.

El auge del trabajo remoto trae consigo una serie de desafíos a los empleadores pues la normativa se mantiene vigente ante los casos que se susciten dentro de las relaciones de trabajo que se desarrollan a través de medios tecnológicos, igualmente para las instituciones en su rol fiscalizador. Cabe destacar el aspecto positivo del trabajo remoto en la posibilidad de aprovechar estas modernas herramientas para establecer capacitaciones sobre la materia y medir los riesgos, asimismo, la creación de procedimientos de respuesta oportuna, aplicar medidas de protección a las víctimas y obtener medios probatorios que permitan la aplicación de sanciones eficaces.

Bibliografía

- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. (2021). *Una olimpiada desigual. La equidad de género de las empresas latinoamericanas y del Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://www.idbinvest.org/es/publicaciones/una-olimpiada-desigual-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-latinoamericanas-y-del>
- BRUNET ICART, Ignasi y SANTAMARIA VELASCO, Carlos. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), pp. 61-86. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. (2018). *Alto a la violencia de género en el trabajo*. Bruselas: Sharan Burrow. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_es_final-2.pdf
- DÍAZ DÍAZ, María-Pía (2021). La protección jurídica de la mujer en el Perú: entre violencia de género y pandemia. *Revista del Foro del Colegio de Abogados de Lima Sur*, 10, pp. 215-234.
- DÍAZ BERR, Ximena, MAURO CARDARELLI, Amalia, ANSOLEAGA MORENO, Elisa y TORO CIFUENTES, Juan Pablo. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 42-48. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>
- DOMÍNGUEZ MARTÍN, Rafael. (2000). Teorías de la división del trabajo y enfoque del género. *Arenal*, 7(1), pp. 179-205.

- FLEGO, Lucila y ORTEGA, Julián. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *CUHSO (Temuco)*, 30(2), pp. 160-188. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2452-610X2020000200160
- GHERARDI, Natalia. (2016). *Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2155/1/VCM-DPE-010-2018.pdf>.
- HERRERA GONZÁLES-PRATTO, Isabel. (2020). Violencia de género: la inspección del trabajo. Contribuyendo a un cambio social básico. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Ed.) *IX Congreso Nacional "El derecho del trabajo y la seguridad social en época de cambios"* (pp. 125-143). Biblioteca Nacional del Perú.
- KANDEL, Ester. (2006). *División sexual del trabajo. Ayer y hoy*. Dunken.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (11 de noviembre de 2021). En lo que va del año se registraron más de 600 denuncias por hostigamiento sexual laboral y cerca del 50% fueron sancionadas efectivamente. *Gob.pe*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/553246-en-lo-que-va-del-ano-se-registraron-mas-de-600-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-y-cerca-del-50-fueron-sancionadas-efectivamente>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (25 de Junio de 1958). Convenio C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2013a). *El hostigamiento o acoso sexual*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2013b). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: exploración con hombres de la población general. Centro América y República Dominicana*. https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_210223/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016). *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2020). *Nota 1 - El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras*. https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_740224/lang--es/index.htm.

TRISTÁN, Flora. (2018). *Unión Obrera*. Partido de la Revolución Democrática.

UNDURRAGA, Rosario y LÓPEZ HORNICHEL, Natalia. (2020). Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género. *Psykhé*, 29(2), pp. 1-14. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>.

VARGAS LLOSA, Mario. (2003). *El paraíso en la otra esquina*. Alfaguara.

VELÁSQUEZ NARVAEZ, Yolanda y DÍAZ CABRERA, Ma. Dolores. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), pp. 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>.

Contacto

María-Pía Guadalupe Díaz Díaz
mariapiaguadalupe.diazdiaz@unito.it