



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTIAS Y TRABAJO DE GRADO.

**CONSTATAR EL DELITO DE ACOSO SEXUAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL
CRECIMIENTO PROFESIONAL Y LABORAL DE LA MUJER VENEZOLANA**

AUTOR:

Edinmar Lugo C.I: 26.840.717

TUTOR:

Abg. Teresa Méndez C.I: 5.061.814

Marzo; 2021



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTIAS Y TRABAJO DE GRADO.

**CONSTATAR EL DELITO DE ACOSO SEXUAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL
CRECIMIENTO PROFESIONAL Y LABORAL DE LA MUJER VENEZOLANA**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Teresa Méndez, C.I: 5.061.814.

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Oswaldo Cabrera C.I: 7.532.500

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado

German Brea C.I: 6.403.553

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado

AUTOR:

Edinmar Lugo C.I: 26.840.717

TUTOR:

Abg. Teresa Méndez C.I: 5.061.814.

Marzo; 2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis padres: Renee Heredia y Edinson Lugo, que han sido un pilar fundamental en mi vida, me han encaminado hacia el buen camino y me han ayudado para poder hoy llegar a la culminación de mis estudios universitarios y quienes con este logro quiero retribuirles todo su apoyo incondicional

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

Y a mi novio, que siempre ha estado para apoyarme cuando lo necesito a lo largo de este camino.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por protegerme durante todo mi camino, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida, a pesar de todos los obstáculos que surgieron a lo largo del camino.

Agradezco también a mi padre por la confianza y el apoyo brindado, por no dejar que esta hermosa carrera quedara a medias y animarme a culminarla, ya que sin su gran esfuerzo y amor, no estuviera cumpliendo esta meta.

A mi madre, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos, apoyándome siempre en todo lo que me he propuesto.

A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

A mi tutora Teresa Méndez por su orientación, ayuda y consejos que me brindó para la realización de esta tesis.

Y finalmente al amor de mi vida, que ha sido mi gran apoyo en la realización de esta tesis, quien me ha orientado en todo momento, desde la elección del tema a tratar, hasta la culminación del presente trabajo.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**CONSTATAR EL DELITO DE ACOSO SEXUAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL
CRECIMIENTO PROFESIONAL Y LABORAL DE LA MUJER VENEZOLANA**

Autor: Edinmar Lugo C.I 26.840.717

Tutor: Abg. Teresa Méndez

Año: 2021

RESUMEN INFORMATIVO

El presente Trabajo de Grado tiene como finalidad, identificar el delito de acoso sexual y su repercusión en el crecimiento profesional y laboral de la mujer venezolana. Sabiendo que las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. Así, el acoso sexual y el hostigamiento laboral en el trabajo son expresión de la violencia de género muy extendida en los espacios laborales. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en las mujeres afectadas, así como desmedro de su situación económica y familiar. La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los sexos en el ambiente laboral, pero que no es suficientemente reconocido como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos; y, sus consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima, no son atribuidos a la causa generadora. Se presume que la violencia de género es un hecho generalizado en los ambientes laborales del país, tal como lo es en casi todo el mundo. No obstante, no se han realizado estudios que muestren la magnitud de la misma, este estudio documental, encontró a modo general y preocupante, que existe un alto índice de las mujeres Venezolanas que sufren en silencio de acoso sexual a nivel laboral lo que en muchos casos las limita a contribuir en su desarrollo profesional, por miedo a sufrir daños y prejuicios como mínimo, a causa de del delito de acoso sexual.

Descriptor: Violencia de género, hostigamiento, acoso, sexual, laboral

ÍNDICE GENERAL

Contenido	pp.
CONSTANCIA DE APROBACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN INFORMATIVO	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	4
EL PROBLEMA	4
1.1.Planteamiento Del Problema	4
1.2.Formulación Del Problema	8
1.3 Objetivos de La investigación.....	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos Específicos.....	8
1.4 Justificación	9
1.5 Alcances Y Limitaciones Del Estudio	9
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la Investigacion	11
2.2. Bases Teóricas.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3 Bases Legales	20
2.4 Definición de Términos Básicos	30
CAPÍTULO III	33
MARCO METODOLÓGICO.....	33
3.1 Tipo De Investigación.....	33
3.2. Métodos Y Técnicas De Investigación	34
3.3. Fases Metodológicas de la Investigación	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ...	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADOS.....	¡Error! Marcador no definido.

CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tabla ilustrada sobre los niveles de acoso a las que son expuesta las mujeres en sus sitios de trabajo.....	39
---	----

INTRODUCCIÓN

Se presume que la violencia de género es un hecho generalizado en los ambientes laborales, en casi todo el mundo. No obstante, no se han realizado estudios que muestren la magnitud de la misma. En este estudio se pretende elaborar algunas precisiones conceptuales de las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo a partir de la bibliografía consultada, y a modo exploratorio. A los fines de desarrollar el presente trabajo de grado, es esencial explicar lo que es la violencia de género como tal. Está, es un tipo de violencia física, psicológica, simbólica e institucional, ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico (Sentís, 2003).

De acuerdo con, la Organización de las Naciones Unidas, el término se *utiliza “para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género”*, constituyéndose en una violación de los derechos humanos. La violencia de género es un grave problema de salud pública, no se trata de un problema privado ni reservado a la intimidad del hogar, sino que afecta a toda la sociedad, no va ligado a determinados ambientes económicos o educativos, sino que se produce en todos los niveles y contextos sociales. Se trata de un problema social que se ha visto marcado tanto por la invisibilidad como por una presencia constante a lo largo de la historia (Borges, 2000).

En Venezuela, los estudios sobre la violencia de género en el trabajo son aún incipientes, pero se ha avanzado tímidamente en la tipificación de la transgresión en cuanto al acoso sexual en el trabajo, en la legislación y en algunos casos como cosa juzgada. Se sabe que, al menos, un caso en el que se sentó jurisprudencia referido a un ejecutivo bancario quien fue demandado por siete secretarias por el delito de acoso sexual tipificado en el artículo 19 de la Ley sobre Violencia contra la mujer y la familia, el cual fue sentenciado a prisión de un año, siete meses y veintidós días. Es más frecuente encontrar en los tribunales procesos de denuncia sobre hostigamiento laboral que sobre acoso sexual en el trabajo; por otro lado, lo largo del proceso y los resultados obtenidos resultan poco alentadores a las y los probables denunciantes.

En efecto, las mujeres acceden más a empleos precarizados (contrataciones eventuales, empleo informal, horarios irregulares) lo que las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad de sufrir hostigamiento laboral y/o acoso sexual. A partir de los noventa, la precarización del empleo de las mujeres se ha acentuado al igual que la intensificación del trabajo por efecto de la flexibilización laboral, lo cual ha generado condiciones para que se agrave la violencia laboral hacia ellas.

Por su parte, La Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tipifica en su artículo 48 el acoso sexual como delito sujeto a sanción y señala medidas preventivas que deben tomarse para su erradicación. Igualmente, la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, en su artículo 56, numerales 5, 8 y 9, estipula como deber de empleadores y empleadoras tomar medidas para evitar la discriminación en el trabajo y el acoso sexual. Es por ello, que este estudio se basa, mediante una investigación documental con enfoque multidisciplinario con teorías psicológicas, sociológicas, filosóficas, y educativas, que confirman los tipos de violencia de género y la existencia de sus consecuencias generadas por diversas causas

Ahora bien, en la presente investigación presenta como objetivo general: Identificar el delito de acoso sexual y su repercusión en el crecimiento profesional y laboral de la mujer venezolana, por lo que se hace necesario especificar este estudio bajo los siguientes objetivos: Establecer las áreas donde la mujer es más vulnerable al acoso sexual, además de Describir las consecuencias físicas y psicológicas de las mujeres luego de sufrir acoso sexual, Especificar cómo ha limitado el acoso sexual a las mujeres en su crecimiento profesional y laboral. Así que, para lograr cumplir con el objetivo de la investigación, se realizaron cuatro capítulos resumidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presentó la problemática y la formulación del estudio, las especificidades u objetivos General y Específicos, la justificación del estudio y las limitaciones del mismo.

En el Capítulo II. Se incluye el Marco Teórico, dentro del cual se encuentran investigaciones que describen los antecedentes, así como también las bases teóricas que fundamentan el tema estudiado; también las bases legales donde se pueden observar los

aspectos esenciales que conforman la columna vertebral de dicha investigación y por último la definición de términos.

Seguidamente, para responder los objetivos, en el Capítulo III se desarrolló el Marco Metodológico, utilizando los procedimientos para definir el tipo, técnicas de investigación y fases metodológicas que permitan lograr la construcción y desarrollo de los objetivos.

Y por último, en el Capítulo IV se establecen los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones en la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento Del Problema

Arias (1999). Señala que el planteamiento del problema: “*Consiste en describir de manera amplia la situación de objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen y relaciones*” (p.25). Entonces, el planteamiento no es más que el núcleo del trabajo de investigación, donde se expondrá la problemática, objeto de estudio, teniendo una connotación a nivel nacional e internacional.

Dentro de esta perspectiva, la violencia de género puede ser considerado un tema repetitivo y antiguo en la sociedad, producto de diferentes hipótesis y discusiones, no obstante, hoy día se puede decir que no ha perdido su vigencia. La Violencia contra la mujer tal como se manifiesta, no solo constituye a una forma de discriminación, sino que supone violaciones al derecho a la vida, a la integridad física, libertad, seguridad y protección judicial consagrados en el pacto internacional de derechos civiles y políticos y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Delano, 1999).

Si bien es cierto, la agresión hacia el sexo femenino, no solo abarca la violencia física o psicológica, sino que dicho acto se extiende a manifestaciones de discriminación hacia la mujer, con el objetivo de no solo poseerla y controlarla, sino de incluso humillarla, controlarla e intimidarla, este delito de discriminación hacia las mujeres es definido mundialmente como acoso sexual.

En otras palabras, el acoso sexual según la connotación dada por Khan, (2001). “*Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada*” (p. 15). Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los

derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Así mismo, el acoso es un comportamiento que puede desarrollar una persona contra otra y que se caracteriza por el reiterado hostigamiento y persecución y que tiene la misión, el objetivo, de lograr que la otra persona acceda a hacer aquello que se le exige insistentemente. Siempre, en cualquiera de sus formas, el acoso, generará incomodidad en la otra persona y es una situación frecuente que se da en ámbitos como la escuela, la familia y principalmente el trabajo.

Ahora bien, Venezuela tiene una larga historia de luchas por la mujer y desde 1999, las iniciativas para elevar su estatus y ofrecer garantías para sus derechos se han convertido en una parte integral. Los avances en cuanto a los derechos de las mujeres fueron truncados en gobiernos anteriores. Por ejemplo, en 1979 se creó el Ministerio para el Desarrollo de la Mujer, pero posteriormente fue eliminado; también se aprobó una ley para equidad de oportunidades en 1993, pero nunca se promulgó.

El Código Civil Venezolano es una muestra de la lucha que ha venido enfrentando la mujer venezolana por la defensa de sus derechos, pudiendo destacarse primordialmente la consagración de la igualdad de derechos y deberes entre el hombre y la mujer en el matrimonio como en las uniones concubinarias. Posteriormente, después, con la promulgación de la Constitución en el año 1999, las organizaciones de mujeres dieron un salto significativo, la cual se empezó a emplear un lenguaje de género femenino e incluye muchos artículos que abordan temas relacionados a la mujer prohibiendo la discriminación con base en el sexo, garantizando servicios de planificación familiar y asistencia a madres, protegiendo la equidad en el matrimonio y amplía los beneficios de seguridad social para las amas de casa.

Con el tiempo, se promulgó una ley en beneficio de la mujer, tal como la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, aprobada en el año 2007 y posteriormente reformada en el año 2014, la cual constituye el basamento legal que permite sancionar el delito de maltrato a la mujer, en concordancia con la Constitución vigente, como respuesta a la sociedad, para la búsqueda de la solución a la discriminación de género, donde el sexo femenino sigue siendo objeto de abuso y víctima de violencia. En donde, además, esta ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en

cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, así como asistir a las víctimas de los hechos de violencia previstos en la misma. La idea de promulgar esta ley fue mantener el respeto a la dignidad e integridad física, psicológica y sexual de la mujer; igualdad de los derechos ante el hombre y protección a la familia y cada uno de sus miembros.

No obstante, en Venezuela, el género femenino en muchas ocasiones continúa siendo el blanco de abusos y violencia, frecuentemente generados como consecuencia de los ideales de subyugación y dominación del hombre sobre la mujer, provenientes éstos de una arcaica cultura patriarcal; evidentemente, tal violencia trae consigo un desequilibrio que afecta no sólo a la mujer, como víctima directa de ésta, sino también, que conlleva una afectación para la sociedad, llegando a constituir un problema.

Por lo que, desde la perspectiva de género femenino, parece haber consenso en que las relaciones de género actuales implican relaciones de poder en las que los valores masculinos son dominantes y universales, la experiencia femenina es silenciada cuando se universaliza la experiencia humana en la del hombre; el resultado es que la mujer y los referentes femeninos quedan como una “desviación” de la experiencia y los valores masculinos.

Del mismo modo, se plantea que las relaciones de género hacen referencia a las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres; en la mayor parte de ámbitos espaciales, culturales y temporales existe una relación de subordinación de las mujeres con respecto de los hombres. Además, en los estudios de género y de la condición femenina, es necesario precisar el aspecto de las relaciones en el hogar y se considera que las mujeres están ancladas a la familia. Al mismo tiempo el hecho de que las mujeres realicen simultáneamente dos actividades (domésticas y extra-domésticas), genera presiones y cambios en la vida familiar y en ocasiones refuerza patrones de subordinación y desigualdad, que no necesariamente se dan en forma conjunta con los cambios en las prácticas de hombres y mujeres.

Sin duda, en las últimas décadas la visión de la mujer ha experimentado grandes cambios producto de su progresiva participación en las esferas política, social, profesional y laboral, entre otras, en procura de reivindicar sus derechos inspirados en los principios de igualdad y justicia social ante los hombres. Al respecto, el papel social de la mujer se hace cada vez más relevante y significativo, que de acuerdo al artículo 21 de la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela, la cual establece que “todas las personas son iguales ante la ley”. En este sentido, es ampliamente reconocido que con el incremento de la participación de la mujer en actividades económicas que les proporciona acceso a otros recursos y, con la disminución de la fecundidad, se han propiciado importantes transformaciones en la esfera de las representaciones sociales y, en ello, de la valoración social de la mujer y de su trabajo.

Sin embargo, el acoso sexual se ha convertido en una de las manifestaciones más sutiles de la violencia contra la mujer. Sutil porque para muchas mujeres es difícil distinguir entre un piropo y un acoso ya que gran parte de nuestra cultura ha sido reforzada por diferentes medios de comunicación masivos, que alientan a que el hombre tome la iniciativa sexual, siendo en ocasiones agresivo y dominante. Y silencioso, porque el acoso sexual representa humillación que va acompañada de cualquiera de los siguientes factores o bien, de toda una gama de ellos: miedo, depresión, vergüenza, e incluso, por inverosímil que parezca, de culpa. Culpabilidad que se va fomentando a través de toda una cultura. Aparte de sentirse humilladas, las mujeres tienen que enfrentar, en la mayoría de los casos, la falta de credibilidad por parte de sus superiores e incluso de sus compañeros, ya que comúnmente se considera que la mujer provoca con su actitud o vestimenta, ese comportamiento de acoso (Genest, 2012).

Todo lo descrito anteriormente en muchas ocasiones conlleva a la violencia de género femenino, el cual es un fenómeno complejo en que inciden numerosos aspectos que operan a diferentes niveles como por ejemplo el laboral. Ahora bien, el motivo por el cual se genera el desarrollo de esta investigación, consiste en el acoso sexual que puede llegar a sufrir la mujer venezolana a lo largo de su vida laboral y profesional, siendo este muchas veces un impedimento para alcanzar grandes puestos o sentirse segura con el rol laboral que tiene, ya que se presenta con frecuencia que el acosador suele ser aquel individuo que dispone de un rol jerárquico y superior con respecto a la acosada.

1.2. Formulación del Problema

De todo lo anteriormente expuesto, se derivan las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las áreas donde la mujer es más vulnerable al acoso sexual?

¿Cuáles son las consecuencias físicas y psicológicas de las mujeres luego de sufrir acoso sexual?

¿Cómo ha limitado el acoso sexual a las mujeres en su crecimiento profesional y laboral?

1.3 Objetivos de La investigación

1.3.1 Objetivo General

Identificar el delito de acoso sexual y su repercusión en el crecimiento profesional y laboral de la mujer venezolana.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Establecer las áreas donde la mujer es más vulnerable al acoso sexual.
- ✓ Describir las consecuencias físicas y psicológicas de las mujeres luego de sufrir acoso sexual.
- ✓ Especificar cómo ha limitado el acoso sexual a las mujeres en su crecimiento profesional y laboral.

1.4 Justificación

Mediante el desarrollo de esta investigación, se busca identificar la repercusión del delito de acoso sexual en el crecimiento profesional y laboral de la mujer venezolana; para así poder constatar que efectivamente tanto a nivel nacional como internacional la violencia, ha tomado diferentes matices, siendo uno de ellos el acoso sexual, esta problemática se acentúa en quienes han sido consideradas, a través de toda la historia, como los débiles o inferiores, las mujeres han representado el blanco de agresiones tanto en calles, como en oficinas, talleres, planteles educativos, entre otros. Constituyéndose así en las principales víctimas.

Por lo tanto, el acoso sexual es un problema que involucra aspectos culturales, legales, laborales y sociales, este tema había quedado en el abandono, ya que formaba parte para mucha gente, de un estilo de vida. Esto, aunado a la poca información que existe al respecto, junto con la falta de denuncias por miedo o por desconocimiento de las Leyes.

1.5 Alcances Y Limitaciones Del Estudio

El alcance del presente estudio será llegar a identificar como las mujeres trabajadoras y estudiantes son víctimas de acoso sexual en su puesto de trabajo o lugar de estudio, y de igual forma nutrir e informar acerca de toda la situación que rodea el acoso sexual. En especial las conductas que presentan las mujeres víctimas como alarma principal para detectar la presencia del mismo y posteriormente poder intervenirlo, siendo el objeto principal de estudio la mujer, y como esta sobrevive a diario los atropellos que pueden ser generados por sus superiores día a día en su lugar de estudio o trabajo.

Una de las limitaciones para el estudio será la clandestinidad que se le puede dar a estos delitos por la poca posibilidad de denuncias o de que la mujer exprese sus circunstancias por el miedo a sentirse juzgada o poco apoyada por la sociedad, por eso la mayoría evita comentar que han vivido el acoso también por el temor de seguir creciendo profesionalmente en el área en la que se desenvuelven. Debido a esto es menester señalar que la principal limitación será la posibilidad de obtener información de las mujeres que han sido víctimas de acoso sexual.

Del mismo modo, otra de las limitaciones que estarán presentes a lo largo de la investigación será la situación “Pandemia”, ya que debido a esta se dificulta la realización de trabajos de campo, limitándonos solamente a la impersonalidad de los recursos online.

Por lo general, las mujeres acosadas sufren en silencio la humillación a que son expuestas, la coacción a la que son objeto para tener una relación íntima, desafortunadamente no se atreven a denunciar este problema social porque casi siempre ocurre en privado y sin testigos, y si a esto le añadimos la terrible experiencia de vergüenza, temor, depresión, entre otras que la mujer sufre, nos daremos cuenta de todo lo que atañe a este delito. Por otro lado, si la mujer se atreve a denunciar, suele ser castigada, ridiculizada y limitada en sus recursos legales.

Es importante destacar, que la sociedad patriarcal ha conferido por muchas décadas, el apoyo incondicional al hombre y así ha dejado de lado al sector femenino y éste ha tenido que crecer a la “sombra” de quien se lo ha permitido. La cultura, a través de la familia, religión, educación y de los medios de comunicación masivos, refuerzan la idea de mujer-objeto sexual, impulsando al hombre a mostrarse agresivo y dominante. Así, el acoso sexual, hoy por hoy, constituye uno de los retos a enfrentar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El Marco Teórico está constituido por un conjunto de teorías, investigaciones y antecedentes que se consideran válidos para el encuadre correcto de la investigación que se quiere realizar (Santalla, 2003). Conocido también como marco de referencia siendo así como la exposición y análisis de la teoría o grupo de teorías que sirven como fundamento para explicar los antecedentes e interpretar los resultados. (Munch, 1993).

2.1. Antecedentes de la Investigación

Tamayo (2012) afirma “Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado constituye los antecedentes del problema” (p.149). Es así, que conocer los antecedentes del problema es importante para no replicar la investigación, es decir, que nos permitirá identificar que interrogantes ya han sido respondidas frente a un problema. En este mismo sentido, Tamayo (2012) manifiesta que con la presentación de antecedentes se busca aprovechar las teorías existentes sobre el problema con el fin de estructurar el marco metodológico. En este mismo orden de ideas se refiere a los estudios previos y tesis de grado relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones anteriormente realizadas, y que guardan alguna vinculación con la tesis a desarrollar. Arias, (2006) establece que: "los antecedentes se convierten en el punto central para relacionar la investigación con estudios ya construidos con el fin de establecer conectivos o similitudes que preceden al que se está realizando.

La violencia de género, está marcada históricamente, el 25 de noviembre de cada año, cuando se conmemora el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, celebrado desde 1981 y reconocido por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1999. El origen de este día corresponde a la tragedia vivida por Minerva, Patricia y María Teresa Mirabal, quienes fueron asesinadas el 25 de noviembre de 1960 por militares del régimen del dictador Trujillo, en la República Dominicana. Mujeres luchadoras que exigían respuesta y construían posibles soluciones a los problemas sociales.

Sus muertes, se convirtieron en símbolo en 1981, cuando las asistentes al Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en Colombia, decidieron convertir esa fecha en el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres. Pasarían 18 años antes de que la Asamblea General de la ONU aceptara incluir la fecha en su calendario ante la petición de los representantes de República Dominicana y le diese a este día la dimensión mundial que merece.

Estas situaciones han llevado a los gobiernos del mundo a potenciar distintas políticas, constituyendo un paso para luchar contra este flagelo creando una serie de tratados y convenios internacionales que tratan de poner freno al problema de la violencia de género. En este sentido, se tiene la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual dispone que toda persona tiene derecho a que se respete su vida (artículo 4º ordinal 1), su integridad física, psíquica y moral (artículo 5º ordinal 2). En la misma, se establece la protección a la familia, debiendo los Estados partes tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo (artículo 17º ordinal 4).

Como fundamento para el presente trabajo de investigación fueron analizadas distintas obras relativas al tema en cuestión dentro de las cuales se destacan las siguientes:

Comenzando Con; Guerra Magjelis y Colina Yolihect. (2016). Quienes Realizaron Un Trabajo De Pregrado En La Universidad De Carabobo, titulado: *Acoso Laboral Hacia Las Mujeres Que Laboran En Una Institución Pública Gubernamental*. Las autoras afirman que el estudio se realizó, con la finalidad de analizar el acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental con el propósito de develar la situación existente. La misma estuvo enmarcada en un estudio de campo de tipo descriptivo y con apoyo documental, la población objeto de estudio estuvo conformada por 10 Trabajadoras que laboran en la institución Pública Gubernamental.

Para la recolección de la información se aplicó como técnica la encuesta, y como instrumento un cuestionario con diversas alternativas de respuestas donde se logró alcanzar los objetivos propuestos en la investigación. Los resultados obtenidos

de la aplicación del instrumento fueron tabulados mediante un análisis interpretativo de resultados. Los resultados permitieron obtener varias conclusiones, las cuales según las variables de estudio develaron la situación existente que se percibe a diario en la institución Pública Gubernamental, logrando evidenciarse que el objeto de estudio conformado por 10 mujeres trabajadoras son víctimas de acoso laboral o mobbing.

La conducta hostil hacia las trabajadoras se manifestó en las condiciones de trabajo a las cuales están expuestas a diario, evidenciando que más de la mitad del objeto de estudio manifestaron que las condiciones de trabajo no son las adecuadas. En la segunda variable de estudio que es el proceso de comunicación, se evidenció que más de la mitad de las trabajadoras son víctimas constantes de avasallamientos y gritos. En este sentido una mala comunicación organizacional menoscaba el trabajo y cohibe a las trabajadoras a continuar con sus labores, reprimiéndolas de interactuar en su entorno, y de sus propias ideas. La última variable de estudio, reflejó a más de la mitad de las mujeres trabajadoras como víctimas de acoso, manifestando desvaloración, baja autoestima, ideación suicida y estrés emocional, dicho estrés se produce por las tensiones que produce el maltrato.

En efecto, observando el patrón adquirido desde la investigación descriptiva citada en el apartado anterior, se visualiza como este tipo de sucesos pasan con un mayor número de casos de los que se conocen, es una realidad subyacente de cómo las mujeres son víctimas de acoso sexual y hostigamiento por parte del patriarcado, que se establece bajo la inducción violenta y abuso de poder, dentro de esas clasificaciones arcaicas de jerarquía, en muchos casos de formar hostil para subyugar el desarrollo profesional de la mujer y cómo estás al sufrir tales abusos, se ve influenciada negativamente a nivel psicológico, físico y laboral. De allí, se aprecian y se toman como bases sustentables para la investigación, que toca en gran punto con similitud al trabajo anterior.

Por su parte, otro trabajo que se toma como parte de los referente del presente estudio, viene dado por Carvajal Nubismar, (2018). Como trabajo de grado en la Universidad Católica Andrés Bello, con título: *Determinar la presencia de las*

condiciones de acoso laboral en mujeres dentro de un call center de caracas. La autora, desarrollo su investigación con base en el tema de acoso laboral en las mujeres dentro de las organizaciones, que ha tenido un creciente desarrollo desde hace más de 20 años, Debido a la importancia que posee en el área laboral, se crean estudios e investigaciones para identificar, medir, comparar y combatir este fenómeno, así como las consecuencias que conlleva para el trabajo, entre otros.

En Venezuela existen pocas investigaciones y desarrollo sobre esta temática, razón por la cual se decidió profundizar más acerca del tema y así determinar la presencia de condiciones que denoten el acoso laboral de las trabajadoras en el Área Metropolitana de Caracas, en el sector de servicios específicamente call center. Se realizó el estudio a nivel de empresa del Distrito Capital, específicamente en el sector servicios, con la finalidad de determinar si existen las condiciones que indiquen la presencia de acoso laboral por parte de los empleadores hacia las empleadoras en un call center. La presente investigación está basada bajo un enfoque cuantitativo, basada en un estudio de caso que de acuerdo con el autor Martínez Carazo (2006), lo define como; *“una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares, la cual podría tratarse del estudio de un único caso o de varios casos”*.

Buscando como principal objetivo demostrar las diferentes condiciones que presentan las mujeres dentro de un Call Center (Centro de llamadas) y cómo éstas padecen de ese hostigamiento físico y psicológico por sus empleadores, derivando en una serie de daños y prejuicios para las víctimas de Mobbing. Así mismo, siguiendo el mismo contexto del estudio, este permite y ofrece al desarrollo de la investigación, debido a su amplio contenido en materia de acoso laboral que sufre la mujer en una determinada organización administrativa de trabajo, y como este tipo de abuso puede determinarse visualizando las condiciones que lo producen.

Por último, pero no menos importante un trabajo realizado por; Vázquez, (2017). Realizado como parte de un estudio de postgrado para la Universidad de Cuenca (Ecuador). Que se titula: *Percepciones Sobre El Acoso Sexual Femenino En Áreas De Trabajo*. En este estudio, la autora tuvo como objetivo principal

conocer las percepciones sobre el acoso sexual en mujeres dentro de las distintas áreas de trabajos que han sido víctimas de este tipo de violencia. Esto permitió plantear los lineamientos generales de lo que se constituiría como una propuesta, desde la educación en sexualidad que se recibe en la Universidad de Cuenca, para prevenir el acoso sexual entendiendo a este fenómeno como una manifestación de violencia que aqueja a la sociedad en su conjunto.

El estudio fue, metodológicamente, de tipo cualitativo y exploratorio. Participaron mujeres profesionales de la institución mencionada que manifestaron haber sido víctimas de acoso sexual. Se aplicó una entrevista semi-estructurada a diez de estas mujeres que formaron parte de la muestra considerada.

Las preguntas abarcaron tres temáticas: las percepciones de las víctimas sobre el acoso sexual, los efectos del fenómeno en dichas víctimas y los aspectos a considerar para el diseño de una propuesta de prevención. Se logró caracterizar a la vivencia del acoso sexual como un fenómeno generalizado que modifica la dinámica y relaciones entre hombres y mujeres en varios ámbitos. Asimismo, se estableció la carencia de iniciativas educativas que ayuden a reforzar, en la población estudiada, nociones sexuales y de género basadas en la inclusión y la diversidad, por lo que se diseñaron los lineamientos generales de una propuesta que busca motivar, prevenir y capacitar a los actores educativos en este sentido.

De este modo, tienen en cuenta lo establecido en el texto anterior como cita de un trabajo publicado, se toman ideas e información necesaria para el fundamento teórico de la investigación. Pues, el común denominador de dichos trabajos aunque tiene enfoques y orientaciones diferentes se interconectan dentro de lo que es el tópico acoso sexual a nivel laboral, donde mostrando en aspectos cualitativos y cuantitativos se evidenció que el acoso a nivel laboral es una realidad tapada y oculta por muchos sectores administrativos, donde las víctimas sufren en muchos casos en silencio, por temor a represalias en su profesión y/o puesto de trabajo, una incidencia que deja abierta la circunstancialidad de este hecho como delito penado por la ley y como este es capaz de fragmentar gravemente la mentalidad de una víctima de acoso a tal punto de aceptar tal acto como un hecho normal y sin

precedentes, son muchos los aspectos negativos que repercuten en la salud física y mental de una mujer que padece de acoso.

2.2. Bases Teóricas

Según Amador (2013). Las bases teóricas están formadas por: “*un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado*” (p. 39). Las bases teóricas son aquellas que permiten desarrollar los aspectos conceptuales del tema objeto de estudio. Es evidente entonces, la revisión necesaria de teorías, paradigmas, estudios, etc., vinculados al tema para posteriormente construir una posición frente a la problemática que se pretende abordar. A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan la presente investigación.

Para tal efecto, los grandes esfuerzos que ha hecho el Estado venezolano por crear instituciones que legislen su protección, integridad y dignidad humana con el fin de ser protegida contra este fenómeno social, se mantienen los altos índices de violencia contra este género. Son muchas las mujeres que son víctimas de este suceso social y que no solo son aterrorizadas físicamente, sino también psicológicamente, cediéndole al victimario mayor poder y dominio de la situación, subyugando a la víctima a tal punto de guardar silencio como consecuencia y efecto del temor.

Acoso Sexual

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. En efecto, es una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. Borges (2010)

Otra forma de contribuir, indicada por Zerpa, (2011) Conceptualiza el acoso sexual como; “*Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la*

persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (p.23).

Acoso laboral

Al pasar de los años el acoso laboral ha sido un problema que se ha incrementado dentro de las entidades públicas con un carácter más frecuente de lo que se espera afectado a numerosos empleados (Mujeres Trabajadoras) en lo que se produce constantemente su destrucción física, psicológica y mental, dado que por su estabilidad laboral el acoso suele ser frecuente y de manera prolongada no hay que dejar a un lado que el derecho a la integridad es uno de los derechos protegidos, tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 46 literal 4. *“Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley”*(p.10).

Por otra parte Leymann (1989) define el acoso laboral como:

Terror psíquico o mobbing en la vida laboral significa comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. También hay casos en que tal mobbing es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el desvalido. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos. (p. 6).

En este sentido, se entendió por acoso laboral a toda conducta hostil o agresiva que se ejerce hacia una persona, de manera progresiva o permanente, con el fin de dañar tanto física, moral y mentalmente e intimidar a la víctima hasta ocasionarle daños.

Mobbing

hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros, o de sus superiores. (Sentís, 2003).

Esta violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden accidentes fortuitos y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Hostigamiento

Así, Borges, (2010). Lo define como;

intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc (p.15).

Violencia

El concepto de violencia ha recibido múltiples definiciones, con notables divergencias según las disciplinas y objetivos de investigación. Baiz M, (2009), dice que;

La violencia está presente cuando los seres humanos se ven influidos de tal manera que sus realizaciones afectivas, somáticas y mentales, están por debajo de sus realizaciones potenciales, de modo que, cuando lo potencial es mayor que lo afectivo, y ello es evitable, existe violencia, de allí que se están incorporando necesidades básicas de subsistencia, de bienestar, identidad y libertad (p.23).

Asimismo, a su vez distingue tres tipos de violencia: violencia directa, violencia estructural y violencia cultural. Donde la violencia directa es aquella violencia, física y/o verbal, visible en formas de conducta, ejemplos de ella se tiene a los homicidios, asesinatos, la violencia doméstica, la homofobia, genocidio, terrorismo, cárcel, tortura, linchamientos. La violencia estructural hace referencia a situaciones de explotación, discriminación y marginación, el ejemplo más evidente de esta es el hambre. La violencia cultural son los razonamientos, actitudes, ideas que promueven, legitiman y justifican la violencia en sus formas directa o estructural, ejemplo de ello se tiene que la cultura puede conducir a la explotación y/o la represión como hechos normales y naturales.

Al mismo tiempo, Krug (2003), indica que: “la violencia el uso premeditado de la fuerza o el poder físico, ejercido como un hecho o amenaza, contra otra persona, grupo, comunidad, y hacia sí mismo, por lo que existen muchas probabilidades de ocasionar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (p. 05).

Violencia Contra la Mujer

De acuerdo a Reyes W (2010), la violencia contra la mujer por parte de su pareja o ex-pareja está generalizada en el mundo dándose en todos los grupos sociales independientemente de su nivel económico, cultural o cualquier otra consideración. Aun siendo de difícil

cuantificación, dado que no todos los casos trascienden más allá del ámbito de la pareja, se supone que un elevado número de mujeres sufren o han sufrido este tipo de violencia.

El maltrato nada tiene que ver con esto; en el maltrato el agresor siempre es el mismo: Por definición, el conflicto es una modalidad relacional que implica reciprocidad y es susceptible de provocar un cambio. Por el contrario, el maltrato, aunque adopte las mismas formas –agresiones verbales y físicas-, es unilateral, siempre es la misma persona la que recibe los golpes

2.3 Bases Legales

Las bases legales, refieren al conjunto de normas que sustentan jurídicamente el desarrollo de un trabajo de grado, también conocidas como bases normativas, sobre ello, Palella y Martins (2004) consideran que la misma son: “normativas jurídicas que sustentan el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros” (p.55). Por lo que, tales bases legales, guardan relación con la investigación fundamentando así el desarrollo del mismo. En efecto, para el sustento legal del presente trabajo de grado, se toma como base fundamental los siguientes instrumentos jurídicos:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA 1999

PREÁMBULO

El pueblo de Venezuela, en ejercicio de sus poderes creadores e invocando la protección de Dios, el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar y el heroísmo y sacrificio de nuestros antepasados aborígenes y de los precursores y forjadores de una patria libre y soberana; con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para

esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna; promueva la cooperación pacífica entre las naciones e impulse y consolide la integración latinoamericana de acuerdo con el principio de no intervención y autodeterminación de los pueblos, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad.

TÍTULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1. Venezuela se declara República Bolivariana, irrevocablemente libre e independiente y fundamenta su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional, en la doctrina de Simón Bolívar, el Libertador.

Son derechos irrenunciables de la Nación la independencia, la libertad, la soberanía, la inmunidad, la integridad territorial y la autodeterminación nacional.

Este artículo tiene como máximo fin defender los derechos fundamentales de la república bolivariana de Venezuela, incluyendo su inmunidad su integridad y autodeterminación, resaltando así los valores fundamentales de nuestra doctrina que proporcione nuestro libertador Simón Bolívar

Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

DE LOS DEBERES, DERECHOS HUMANOS Y GARANTÍAS

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

Este artículo está determinado a garantizar el goce y el ejercicio de los derechos humanos, y establece que el respeto y la garantía de los mismos, es obligatorio para todos los órganos del Poder Público, conforme a lo establecido en la constitución, tratados suscritos y ratificados por la República y las leyes que se desarrollen en el futuro, para esos fines.

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley, y, en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que, por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana, salvo las fórmulas diplomáticas.
4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

Dicho artículo, tiene como fin fundamental, garantizar la igualdad entre todos los ciudadanos de la Nación; evitando la discriminación racial, o de algunos otros aspectos tales como, sexo, credo, o condición social. También establece que se encargara de hacer efectiva la defensa de la igualdad, adoptando medidas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, y además sancionará los abusos o maltratos cometidos en contra de ellos.

Establece también que se le dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana, de acuerdo a las fórmulas diplomáticas, y además establece que no se concederán títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

Artículo 26. Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado

CAPÍTULO II

DERECHOS PROTEGIDOS

Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

CAPÍTULO III

DEBERES DE LOS ESTADOS

Artículo 7. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso (...)

Artículo 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos.

b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o

en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

- c. Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.
- d. Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados.
- e. Fomentar y apoyar programas de educación gubernamental y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda (...)

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

La CEDAW, por sus siglas en inglés, es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer dicha convención está compuesta de una serie de normas y obligaciones. Estas normas son interdependientes e indivisibles; en la ONU, entrando en vigor en septiembre de 1981, La Convención obliga a los Estados a adoptar medidas de manera muy concreta para eliminar la discriminación contra las mujeres. Reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres, y obliga a los Estados a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres. Entre los tratados internacionales de derechos humanos la Convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en

la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación (...)

Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos

LEY ORGANICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (VIGENTE). Reforma parcial 28 de noviembre 2014 G.O Nro. 40.551

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad justa democrática, participativa, paritaria y protagónica.

Derechos protegidos.

Artículo 3. Esta Ley abarca la protección de los siguientes derechos:

1. El derecho a la vida.
2. La protección a la dignidad e integridad física, psicológica, sexual, patrimonial y jurídica de las mujeres víctimas de violencia, en los ámbitos público y privado.
3. La igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
4. La protección de las mujeres particularmente vulnerables a la violencia basada en género.
5. El derecho de las mujeres víctimas de violencia a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que están obligadas a crear la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal. Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como lo referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral. (...)
6. Los demás consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en todos los convenios y tratados internacionales en la materia, suscritos por la República Bolivariana de Venezuela, tales como la Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

Definición

Artículo 14. La violencia contra las mujeres a que se refiere la presente Ley, comprende todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.

Formas de violencia.

Artículo 15. Se consideran formas de violencia de género en contra de las mujeres, las siguientes (...)

“2. Acoso u Hostigamiento: Toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilara una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

10. Acoso Sexual: Es la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.

11. Violencia Laboral: Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de

laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo”.

Acoso sexual.

Artículo 48. El que solicitare a una mujer un acto o comportamiento de contenido sexual para sí o para un tercero o procurare un acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral o docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, con la amenaza de causarle un daño relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con prisión de uno a tres años.

Ahora bien, la presente ley considera el acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer y lo constituye un delito que genera compensación para las víctimas que lo sufren, y prisión y multas para quien o quienes lo ejecutan. Esta ley contra la violencia femenina establece las situaciones que pueden considerarse como actos de violencia contra la mujer, y que pueden ser ejecutados en el curso del trabajo, pero en concreto, indica y determina las diferencias existentes entre el acoso u hostigamiento en general y el acoso sexual.

De acuerdo a lo que establece esta ley, el acoso u hostigamiento es toda conducta abusiva que pueda atentar contra la estabilidad emocional y dignidad de la mujer. Especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, importunar y vigilar a una mujer y por otro lado, define al acoso sexual como la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT): Esta ley establece en cuanto al acoso sexual que : Toda conducta hostil que de forma sistemática se ejerza por una persona o grupo de personas sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que se manifieste a través de cualquier acto que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona o la perjudique psicológica o

moralmente y que tenga por finalidad la afectación psicológica de la víctima, el abandono de su puesto de trabajo o degradar las condiciones del mismo.

Artículo 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: “Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor”.

2.4 Definición de Términos Básicos

El campo conceptual referido a la violencia en el trabajo se presenta poco claro, confluyendo una multiplicidad de conceptos para significar situaciones similares, pero que difieren por su forma, duración, percepción e impacto.

Hostigamiento moral: Todas las conductas abusivas y repetidas de todo origen, externas e internas a la empresa o institución, que se manifiestan por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y/o escritos unilaterales, teniendo por objeto o efecto agredir a la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un trabajador o trabajadora, colocando en peligro su empleo o creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El hostigamiento moral comprende al hostigamiento laboral y al acoso sexual, que por su continuidad produce el resquebrajamiento moral, o destrucción, de la persona que lo sufre. (Faul y Delvaux, 2005).

Hostigamiento laboral: Acciones repetidas con el propósito de provocar dolor mental y/o físico, dirigido a uno o varios individuos, quienes por alguna razón no son capaces de defenderse ellos mismos (Faul y Delvaux, 2005).

Abuso emocional en el trabajo: Interacciones entre los miembros de una organización, caracterizadas por hostilidad verbal y no verbal, dirigidas a una persona o grupo de personas, con la intención de afectar negativamente su competencia como trabajadores (Faul y Delvaux, 2005).

Abuso de poder: Hay abuso de poder cuando una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con el poder implícito que comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio, la coerción (Genest, 2012).

Abuso: Todo intento de socavar, calumniar, difamar, amenazar o causar daño a una persona

Femenino: La palabra

Víctima: En primer término es todo ser viviente sacrificado o destinado al sacrificio. Sin embargo, desde el punto de vista utilizado habitualmente, una víctima es la persona que sufre un daño o perjuicio, que es provocado por una acción, ya sea por culpa de otra persona, o por fuerza mayor.

Ley: Del latín *lex*, *legis*, es una norma jurídica dictada por el legislador. Es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.

Maltrato: Trato que ocasiona un daño o perjuicio. Tipos de maltrato: Agresión Física, Quemaduras, Depravación Emocional

Acoso sexual laboral: Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil (Delano, 1999).

Acoso, hostigamiento, asedio: Tres términos que son utilizados como sinónimos, pudiendo calificarse de moral o sexual y se aplica el calificativo laboral cuando éste ocurre en el ámbito y las relaciones de trabajo (Delano, 1999).

Discriminación: La discriminación es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, que produce y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades en favor o en contra de un grupo social y sus miembros

Patriarcado: Patriarcado es una forma de organización social en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, denominado «patriarca». La autoridad del patriarca se puede extender a los parientes lejanos del mismo linaje

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En la presente investigación de acuerdo con el lineamiento, la metodología que se empleó para el abordaje de este estudio, es fundamental durante el desarrollo del mismo para la toma de decisiones con respecto a la puesta en marcha y ejecución del planteamiento y discusión de las interrogantes que aborda el punto de partida de la investigación. La cual se prevé implementar para constatar lo que en estos momentos es una situación más común de lo que se quisiera, es decir, para este capítulo se recopila toda la información adherente que conlleva a la fundamentación bajo un marco metodológico, con los lineamientos que guían el estudio en busca de responder, demostrar e informar para así, tomar las acciones que se realizarán efectuando un plan estructurado con los objetivos específicos que denotarán el soporte metodológico del estudio, es por ello que se toman en consideración el tipo de investigación así como también se describen las técnicas e instrumentos de recolección de los datos, los procedimientos que se aplicaron para darle factibilidad y confiabilidad a fin de detallar y analizar los datos cualitativos que permita dar respuestas a las interrogantes planteadas.

3.1. Tipo de Investigación

La investigación para Tamayo y Tamayo (2007), es: “Un proceso que mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (p.37). En este trabajo se utilizó la investigación como una herramienta sobre el apoyo de fuentes bibliográficas y documentales, así como también textos sobre autores que han escrito sus posiciones y opiniones sobre el tema que se analiza en el presente trabajo.

En relación al tipo de investigación, el estudio realizado se basa en la investigación documental, ya que éste consiste en la recolección de datos por medio de bibliografías anteriores e información por medio de revistas, medios impresos y artículos de internet, entre otros. Según Balestrini M (2006), la investigación documental “es un proceso de abstracción

científica que algunos autores han dado en llamar experimento mental y que no es más que razonamiento teórico, donde su punto de partida es siempre bibliográfico” (p. 156).

Las fuentes documentales se caracterizan por ser: documentos escritos, como libros, periódicos, revistas, tratados, encuestas y conferencias escritas, incluso documentos electrónicos como páginas web. La información es recopilada en forma directa de la realidad, es decir, de fuente primaria y originales. Además, la investigación se orienta en una investigación documental ya que a través de ellos, se busca especificar las propiedades más importantes del problema o situación, la información se toma principalmente en trabajos previos y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

3.2. Métodos y Técnicas de Investigación

De acuerdo con lo anterior, adentrándose en lo que sería el método investigativo por el cual se fundamentará el estudio, este es basado en el tipo de investigación aplicado a ella, el método de análisis y síntesis, vinculado directamente con las investigaciones documentales-explicativas ya que este método busca explicar los hechos, bajo estudios diversos de la investigación.

De acuerdo con **Arnal, (1992)**. *“El método documental de Análisis y Síntesis tiene por particularidad el de Analizar los resultados obtenidos, estudiarlos y dar una explicación del fenómeno observado” (Pág. 31)*. La capacidad de análisis y síntesis permite conocer más profundamente las realidades con las que hay que enfrentarse, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya se poseían: Por todo ello, tiene un carácter genérico y está relacionada con varias competencias (pensamiento crítico, resolución de problemas, organización y planificación o toma de decisiones, por poner algunos ejemplos).

Según el estudio, los procesos de análisis y síntesis dependen en gran medida de varios elementos, La información y conocimientos previos que posee el individuo o grupo que llevará a cabo la tarea. Su habilidad en la percepción del detalle y de relaciones novedosas entre elementos propios de la realidad del objeto de estudio y de otros ajenos a ella. Asimismo,

Los objetivos del estudio, que ayudarán a establecer criterios para seleccionar la información relevante y organizarla en la construcción de la síntesis.

Técnicas de recolección de Datos

Las técnicas constituyen, el momento donde el investigador selecciona las estrategias para recopilar los datos que alimentan el estudio. Desde el punto de vista, Hurtado de Barrera (1998) indica que: “Las técnicas de recolección de datos comprende procedimientos y actividades que le permite al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a sus preguntas de investigación.”. (Pag.409). Es decir, la técnica indica cómo se va a recoger la información, posteriormente al ser procesada les dará sentido a los objetivos propuesto.

La recolección de datos se considera el punto de mayor importancia, ya que en esta etapa se recopilarán los datos necesarios para lograr las conclusiones con respecto a la situación en estudio, y dentro de este marco, Ramírez, T (1999) señala las técnicas de recolección de datos como “un procedimiento más o menos estandarizado que se utiliza para lograr de cada uno de los objetivos específicos”. (Pag.137).

En consecuencia, para la obtención de la información se aplicarán las siguientes técnicas:

Observación

Al respecto, Ramírez, T (1999) la establece como “una técnica con la que podemos observar no solo la información sobre las variables y periféricas, sino también sobre cualquier otro aspecto que llame la atención, aun no teniendo que ver directamente con el estudio”. (Pag.143)

Revisión Documental

De igual manera, Ramírez, T. (1999) conceptualiza tal técnica como “aquella que nos permitirá conocer el estado de arte sobre el área de nuestro interés y además nos dará los elementos teóricos que nos ayudaran a comprender mejor el problema de investigación planteado”. (Pag.20)

Fuentes de Conocimiento Jurídico.

En la presente investigación, las fuentes de conocimientos implementadas fueron la ley (Constitución de 1.999), la jurisprudencia, la doctrina especializada, y la realidad socio-jurídica.

3.3. Fases Metodológicas de La Investigación

Según Sabino (1999). La fase metodológica de la investigación documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionados directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones acerca de la temática abordada en la investigación. Es por esto que en la presente investigación se tomaron en cuenta las siguientes fases de investigación:

Fase I. Establecer las áreas donde la mujer es más vulnerable al acoso sexual.

Fase II. Describir las consecuencias físicas y psicológicas de las mujeres luego de sufrir acoso sexual.

Fase III. Especificar cómo ha limitado el acoso sexual a las mujeres en su crecimiento profesional y laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados

Siendo las cosas así, la parte posterior abarca los resultados obtenidos de experiencias documentales con base en primera instancia a antecedentes previamente mostrados se progresarán a estimar mediante análisis socio-crítico los datos explicativos obtenidos según los objetivos expresados. Las repercusiones negativas a nivel profesional de las víctimas que sufren de acoso, los sitios de mayor vulnerabilidad para la mujer, y como éstas se ven limitadas a mantener en silencio los abusos por los incesantes maltratos físicos y psicológicos.

De ahí que, La sistematización de información y clasificación bajo determinados criterios, relaciones y categorías de todo tipo de datos. El registro y la sistematización de información y la sistematización de la información cualitativa son procesos de recolección y generación de información así como el análisis de la misma. El registro sistemático y riguroso de la información permite poner en orden el cumulo de información recopilado o generado en el proceso investigativo de tal manera que su recuperación sea ágil y eficiente (Martinez, 1998).

Por consiguiente, es utilizada en diversas disciplinas, en si se refiere principalmente a clasificar, ordenar o catalogar datos e informaciones, a “ponerlos en sistema”. Es la noción más común y difundida de este término. Sin embargo en el campo de la educación popular y de trabajo en procesos sociales, es utilizada en un sentido más amplio, referido no sólo a datos o informaciones que se recogen y ordenan, sino a obtener aprendizajes críticos de las experiencias.

Siguiendo Las afirmaciones anteriores, hacen de ella un proceso teórico y metodológico, que a partir del ordenamiento, evaluación, análisis, interpretación y reflexión crítica pretende construir conocimiento y cambio de las prácticas sociales, mejorándolas y transformándolas. La interpretación solo podrá ser posible si se reconstruyen las experiencias y se ordena el proceso vivido en esas experiencias. Así, al reconstruir el proceso, esto permite identificar sus elementos, clasificándolos y ordenarlos, lo que hace que se pueda ver con cierta objetividad lo vivido (Amador, 2013).

Ahora bien, analizando los resultados obtenidos relacionados con los objetivos específicos de la presente investigación, la cual están directamente relacionados con cada uno de los aspectos de relevancia del tema.

4. Fase I (*Establecer las áreas donde la mujer es más vulnerable al acoso sexual*)

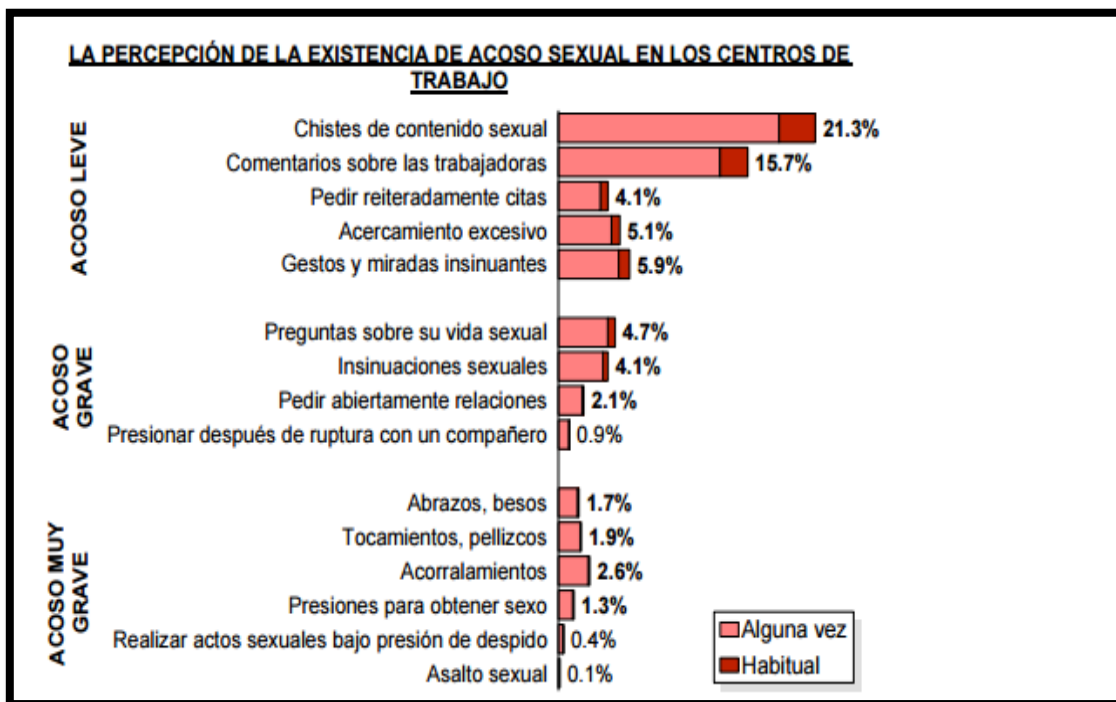
El acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género).

En primer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino. Asimismo, se incardina en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos, etc.

De manera secundaria, se asocia también a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral. En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homófonas, etc. En este sentido, el acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre compañeros/ as, puesto que en el primer caso el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser jefe -y que de él dependan la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción-, y la que emana de su género.

A manera de complemento, cada mujer posee una percepción distinta de lo que considera incorrecto o no, de igual manera lo que para algunas es más acentuado el significado de hostigamiento, atosigamiento, acoso sexual laboral, tal cual se muestra en el siguiente grafico;

Gráfico 1: Tabla ilustrada sobre la percepción de los niveles de acoso a las que son expuesta las mujeres en sus sitios de trabajo



Fuente: Zerpa (2011). (Trabajo citado, como base de información)

Entre las situaciones más observadas se encuentran: los chistes de contenido sexual, los comentarios sobre las trabajadoras, los gestos y miradas insinuantes, el acercamiento excesivo o la realización de preguntas sobre acoso sexual, tomando como referencia el trabajo citado anteriormente donde se expone a detalle en proporciones cuantificables como es visto desde la percepción femenina los niveles del acoso sexual.

Por lo que, como se mostró en los gráficos, un alto índice de formas de acoso no es solo una transgresión verbal directa o un ataque violento físico por un deseo sexual, sino que una forma de expresar el machismo que se refleja en acoso son los comentarios sexistas comunes, entre hombres donde hostigan a las mujeres. Estos comentarios, son bastante

comunes dentro de los mismos compañeros (ajenos al hecho jefe – empleada). Pues, los victimarios no siempre son los que jerárquicamente están en la cima del poder administrativo del empleo, en ocasiones son los mismos empleados quienes arremeten contra las mujeres de forma lasciva y hostil.

De esa manera, es evidente que la mujer siempre estará rodeada de vulnerabilidad laboral a nivel de acoso, bien sea hostigamiento o sexual. Pues la mentalidad arcaica que conlleva al realismo sobre el patriarcado machista es un hecho, que no se puede controlar de ningún motivo, las mujeres están amparadas por las leyes que fomentan el respeto y la dignidad de las mismas y como estas tienen el poder de ponerle un alto a los actos de acosos que les sean infringidos, con base en la justicia que busca fortalecer el empoderamiento femenino, y el rompimiento de la cadena machista por la que la mujer viene luchando, para ser reconocida como una igual en todos los aspectos concernientes donde está a través de la historia ha sido doblegada, apabullada y silenciada.

4.1 Fase II (*Describir las consecuencias físicas y psicológicas de las mujeres luego de sufrir acoso sexual.*)

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo (Arevalo, 2015).

De acuerdo con, algunos estudios especializados en maltrato y abuso, indican que las víctimas de acoso presentan en muchos casos diferentes consecuencias psicológicas a largo plazo, dentro de los que destacan los síntomas más frecuentes encontrados en víctimas de este acto: ansiedad, depresión, baja autoestima, sentimiento de culpa y estigmatización. Los efectos inmediatos y de largo plazo constituyen una amenaza potencial al desarrollo psicosocial de las mujeres, en diferentes rangos de edades, que han sufrido estas situaciones, lo que se manifiesta a nivel físico, psicológico o de comportamiento; en estos casos se corre el riesgo de validar patrones de interacción abusivos, que se pueden reproducir y/o aceptar en niveles

matrimoniales o de pareja, siguiendo un patrón conductivo por temor y miedo. Por tanto, esto va a constituir una dificultad para su vida futura (Manzanare, 2016).

Estas evidencias, muestran que una víctima por acoso sexual (físico incluyendo el asalto sexual o verbal por hostigamiento) presenta en diferentes proporciones secuelas psicológicas y sociales que en ocasiones son de impacto tan negativo que la víctima requiere de ayuda profesional, solucionar todas esos traumas que dejan situaciones de violencia y abuso. Muchos son los casos, de mujeres que llegan hasta el suicidio, depresión extrema, alcoholismo o drogadicción inducidos por un caso de acoso sexual, no todas las mujeres sufren el mismo tipo de abuso y a su vez no todas reaccionan de igual forma. Pero existe un patrón verificado de un aspecto común (el miedo) es uno de los patrones conductuales que cambia la situación de la víctima en cuestión. Este factor es quién predispone si la victima calla y se mantienen siendo abusada en silencio por miedo a diferentes puntos o si por el contrario decide ponerle un alto, denunciando el acto y a su victimario.

El acontecimiento traumático del Acoso Sexual se reexperimenta persistentemente por lo menos en una de las formas siguientes:

- ✓ Recuerdos desagradables, recurrentes e invasores de la agresión sexual, que incluyen imágenes, pensamientos o percepciones.
- ✓ Sueños desagradables y recurrentes sobre la experiencia.
- ✓ Conductas o sentimientos que aparecen como si el suceso estuviera ocurriendo de nuevo.
- ✓ Malestar psicológico intenso cuando la víctima se expone a estímulos internos o externos que simbolizan o recuerdan algún aspecto de la agresión sexual.
- ✓ Reactividad fisiológica cuando la víctima se expone a estímulos internos o externos que simbolizan o recuerdan algún aspecto de la agresión sexual.

Se produce una evitación persistente de los estímulos asociados con el trauma y una falta de capacidad general de respuesta (no existente antes del trauma), que se pone de manifiesto en, al menos tres de los siguientes fenómenos:

- ✓ Esfuerzos para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones asociados con la agresión sexual.
- ✓ Esfuerzos para evitar actividades, lugares o personas que provocan el recuerdo de la agresión.
- ✓ Incapacidad para recordar algunos aspectos importantes del trauma (amnesia psicógena).
- ✓ Disminución del interés o de la participación en actividades cotidianas.
- ✓ Sensación de distanciamiento o extrañeza respecto a los demás.
- ✓ Limitación de la capacidad afectiva (por ejemplo, incapacidad de enamorarse).
- ✓ Sensación de falta de futuro (por ejemplo, no confía en realizar una carrera, tener una pareja, tener una larga vida)

Recogiendo lo más importante para constatar lo que se fundamenta en el objetivo 2 de la investigación, es posible señalar como mucho los sin números de efectos físicos y psicológicos que inciden de forma negativa en una víctima de abuso sexual, son muchas las vertientes del mismo, muchas las reacciones, diferentes casos, diferentes consecuencias y/o efectos, pero el principal denominador en común es que la mujer que es abusada pierde la confianza en sí misma y se hunde notoriamente en un bajón de autoestima, creado por todos los tormentos que generan las situaciones de violencia, de hostigamiento y de acoso.

4.2 Fase III (*Especificar cómo ha limitado el acoso sexual a las mujeres en su crecimiento profesional y laboral*).

En efecto, el acoso sexual forma parte e influye en las condiciones de trabajo. El hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo. Es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las trabajadoras. El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión (Sentís, 2003).

Así mismo, dentro de las consecuencias de mayor impacto a nivel laboral para las víctimas;

- ✓ Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- ✓ Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- ✓ Riesgo de pérdida de trabajo.
- ✓ Aumento de la accidentalidad. Para los empleadores
- ✓ Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo. Alta rotación de recursos humanos.
- ✓ Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- ✓ Temor a hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar. •
- ✓ Temor a ser victimizada: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- ✓ Temor a la crítica de los compañeros de trabajo: presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
- ✓ Desconocimiento de derechos: desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.
- ✓ Temor a no encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.
- ✓ Desconfianza en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.
- ✓ Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho: publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso.
- ✓ La mala interpretación: haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- ✓ Culpabilidad: se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- ✓ La incompreensión del hecho: no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual.
- ✓ La relación con quien acosa: precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.

- ✓ El temor a las represalias: tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.
- ✓ Pérdida de oportunidad: pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido.
- ✓ Pérdida de derechos: negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa

Las víctimas de acoso sexual, pasan por un proceso en ocasiones largos y en otros cortos de superación, de liberación de cargas emocionales, comprensión de los hechos y demás. Muchas mujeres acosadas sexualmente por sus empleadores o jefes, pierden el interés completamente en volver a dedicarse profesionalmente a su especialización o tan siquiera volver a un trabajo de categoría social donde exista un escalafón jerárquico y sean hombres los que se mantengan en lo alto de los escalones de poder y decisión. Pues la susceptibilidad ante los hechos vividos son transgresiones inolvidables, que limitan de maneras inconmensurables sus deseos por laborar.

Salta a la vista, y de importante mención que mucha de las víctimas acosadas a nivel laboral, no solo quedan limitadas al libre ejercicio profesional sino, que además evitan el contacto directo con empleadores y empleos de por sí. Lo que indica que, su desarrollo laboral pierde completamente valor para ellas, por las secuelas del acoso sufrido y esos aspectos psicológicos que las dejan marcadas unas más que otras. En síntesis, el acoso es un delito que debe ser denunciado sin limitación alguna, no callarlo, ni evitarlo, es un hecho que las mujeres por múltiples variantes callan tales abusos, por miedo a repercusiones con su trabajo. Es allí donde este tipo de agresión toma peso y poder para vulnerabilidad a las mujeres haciéndolas eslabones débiles predispuestas a las acciones corruptas y hostiles de los victimarios.

CONCLUSIONES

En definitiva, la experiencia de acoso sexual es un precedente incapacitante en múltiples áreas personales. Se puede declarar que el acoso sexual está íntimamente relacionado a los factores de riesgo de quienes lo sufren y creando las condiciones de vulnerabilidad que las mujeres en estudio presentan en su historial de vida. Es decir, a mayor número de factores que indiquen riesgo, mayor vulnerabilidad y/o probabilidad tendrá un ser humano de ser víctima de acoso sexual, laboral, hostigamiento y violencia. Cabe aclarar que el contexto social propicia los mecanismos para que se legitimase la cultura violenta; dentro del país, se logra evidenciar esto gracias al patrón cultural machista que impera, y como este ha interiorizado el mobbing indiscriminado hacia la mujer a nivel social y cultural (siendo su máxima expresión el feminicidio, que hoy por hoy está aumentando la tasa de mortalidad).

El hostigamiento laboral, es en su mayoría una experiencia precedida por violencia laboral (acoso o uso/abuso de poder). Tanto individual como grupalmente; siendo una de las más recurrente, pues representan una disonancia cognitiva que obstaculiza la relación con las áreas de trabajo. Las mujeres son víctimas de este tipo de abuso, por la ferviente necesidad de subyugarlas, humillarlas por placer y/o intereses sexuales. Normalmente quienes recurren a este tipo de transgresiones son personas cuyo valor moral y ética profesional, esta discernido por los constantes y aberrantes pensamientos machistas.

En resumidas cuentas, las mujeres son víctimas más frecuentes de la violencia de género en el trabajo, a pesar de que algunos estudios han encontrado victimización de trabajadores del sexo masculino. Las expresiones de acoso más comunes encontradas son: insultos, ofensas, amenazas de desmejora laboral, castigos laborales, agresión física, despidos, insinuaciones sexuales, violación. De igual forma, el acoso sexual como expresión variante de la violencia en el trabajo, afecta la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de quienes lo sufren, al crear un clima de trabajo insoportable para la víctima, provocando bajo rendimiento, ausentismo y hasta la renuncia al trabajo.

Por último, Las afectadas sufren diversos malestares físicos y psicológicos por causa de la violencia de género de la que son víctimas, entre ellos trastornos del sueño y digestivos, dolores de cabeza, temor, depresión, fatiga, aparecen relacionados con el acoso sexual y el

hostigamiento laboral. La continuidad del acoso tiende a agravar la salud de las víctimas con grave deterioro de su salud mental, el acoso incrementa las vulnerabilidades mentales de las mujeres de poseerlas, e influyen directamente en los cambios de aptitudes por patrones negativos y enfermizos.

RECOMENDACIONES

1. Es perentorio informar a la sociedad acerca de la situación de la violencia de género en el trabajo, así como formular y aplicar políticas para prevenir, atender y sancionar sus manifestaciones.
2. Se debe dar a conocer que, el acoso contra la mujer es la causa y a la vez la consecuencia de la discriminación contra la mujer, así que, los Estados tienen la obligación de respetar, proteger, promover y facilitar el ejercicio de todos los Derechos Humanos, incluido el derecho de la mujer a no ser discriminada. Cuando esto no ocurre se ejerce y se exagera el acoso contra la mujer
3. Los centros de trabajo deben garantizar el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a ser tratados con dignidad, ofreciendo un entorno laboral seguro y saludable, libre de hostigamiento laboral y acoso sexual; deben adoptarse medidas para prevenir la aparición de este tipo de agresiones y proteger a las víctimas mediante la adopción de medidas disciplinarias hacia los agresores.
4. Para obtener un reflejo más claro de la extensión y profundidad de las situaciones de acoso en el trabajo es más recomendable el uso de técnicas de abordaje cualitativas como grupos focales, entrevistas colectivas y entrevistas a profundidad. En los estudios es conveniente incluir hombres, así como explorar todo tipo de discriminación sexual en el trabajo.
5. Exhortar los circuitos laborales como normativa penada, las disoluciones de ningún tipo de acoso, hostigamiento, mobbing laboral, pues esto minimiza el riesgo de ser acosada incesantemente entre el mismo entorno (compañeros) de trabajo, y que si se ve sea denunciado y penado por ello a toda persona que acceda a aplicar cualquier tipo de agresión de está índoles dentro del área de trabajo.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2012). *Métodos y técnicas de investigación Documental*. Caracas: Kana.
- Amador, G. M. (2013). *Metodología de la investigación Cualitativa*. Caracas: Pierre.
- Amador, M. (13 de agosto de 2013). *Metodología de la investigación*. México: Plure. Obtenido de Metodología de la investigación: <http://manuelgalan.blogspot.com/p/guia-metodologica-para-investigacion.html>
- Ander, E. (1990). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires - Argentina: Humanitas.
- Arevalo, L. (2015). *Agresiones Sexuales (Femicidio)*. Guadalajara - México: Bromn.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología*. Caracas - Venezuela: Episteme.
- Biaggi, Y. (2006). *Riesgos laborales en trabajadoras*. Aragua: Mixraz.
- Borges, G. (23 de Agosto de 2000). La mujer como víctima del delito de acoso sexual. *Acoso sexual y laboral como delito penal*. Valencia, Carabobo, Venezuela.
- (C.R.B.V). (1999). Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Delano, B. (15 de Enero de 1999). *Asedio sexual en el trabajo*. Obtenido de Asedio sexual en el trabajo: <http://www.pistes.uqam.ca>
- Derechos ciudadanos bajo el ordenamiento jurídico, 899 (Tribunal Supremo de Justicia 31 de Marzo de 2001).
- Faul y Delvaux, D. Y. (2005). *Hostigamiento como forma de Acoso*. Barcelona: Servia.
- Fernández, B. H. (2000). *Metodología de La Investigación*. Málaga: Mc Graw Hill.
- Finol, T. Y. (1996). *Proceso y Productos de la Investigación*. Maracaibo - Venezuela: Ediluz.
- Genest, C. (2012). *Acoso Sexual laboral*. México: Pour.
- Jansen, R. V. (2014). *Análisis de la ley especial para la dignificación de trabajadoras y trabajadores residenciales*. Caracas - Venezuela: Alvarado.
- Kaupinen, C. (1997). *Acoso sexual como delito jurídico*. Panamá: Bermontes.
- Khan, N. (2001). *Acoso sexual de mujeres en el trabajo*. Santiago de Chile: Trebbor.
- Ley Órgánica sobre el derecho de las mujeres libre de violencia*. (2014). Caracas - Venezuela.
- LOPCYMAT. (2005). Ley Órgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Caracas, Venezuela.

- Manzanare, G. (2016). *Secuelas Psico-sociales de mujeres Abusadas Sexualmente y su repercusión negativa a largo plazo*. Caracas - Venezuela: Maniobra.
- Martínez, D. (2010). *Metodología Jurídica y Argumentación*. Ciudad de México - México: Oxford.
- Martinez, M. (1998). *paradigmas de la investigacion científica*. madrid: Warkst.
- Navas, H. (2004). *La Investigación Jurídica*. Maracaibo - Venezuela: Ediluz.
- Pedraz, A. (2009). *Metología Investigativa*. México: Pertle.
- Perdomo, I. (2010). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Mérida - Venezuela: Universidad de Los Andes.
- Rojas, M. (2005). *"Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral"*. Zaragoza: Pirthe.
- Sabino, C. (2010). *El Proceso de Investigación*. Caracas - Venezuela: Panapo.
- Sentís, M. (2003). *Violencia de Género a escala mundial*. Sevilla: Pertres.
- Sierra, R. (1997). *Técnicas de investigación Social*. . Madrid - España: Paredes.
- Tamayo, T. y. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Lamusa.
- VIOLENCIA FÍSICA,, AA30-P- (No. 6 23 de 07 de 2020).
- Zerpa, C. (2011). *El Acoso es Un Delito Grave*. Caracas - Venezuela: Pamplona.