



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

**PERCEPCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
LABORAL EN TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS
DEL SECTOR MINERO**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

GABRIELLA KASSANDRA CALLE CHUMACERO
(0000-0001-8154-5165)

VALERIA DE FÁTIMA TINOCO IBÁÑEZ
(0000-0001-6395-9743)

Asesor:

Mg. Carmen Magali Melendez Jara
(0000-0003-1446-4837)

Lima - Perú
2023

VF1 - Tesis Final - Calle y Tinoco

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

1%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.iberamericana.edu.co

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria

A nuestros padres, hermanos,
por ser el soporte en nuestro día a día

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la percepción del hostigamiento sexual laboral (HSL) en trabajadoras administrativas del sector minero en el Perú. Se realizó una investigación cualitativa con enfoque de análisis temático reflexivo, en la cual participaron 12 mujeres de 23 a 32 años, quienes trabajan bajo jornadas atípicas propias de las empresas mineras, a quienes se les aplicó entrevistas semiestructuradas. Para el análisis se utilizó la herramienta del software ATLAS.ti 9.1. Los resultados demuestran que el HSL se da con más frecuencia contra mujeres, pues en el entorno cultural del rubro minero, los varones suelen tener un status de jerarquía superior, el cual podían usar para abusar de su poder y ejercer conductas sexuales no deseadas. Asimismo, se encontró que se normalizan los comentarios y proposiciones de connotación sexual, pues las consideran inofensivas o bromas. Por tanto, las víctimas padecieron diversas consecuencias no solo emocionales, sino también a nivel cognitivo, social y laboral. Se concluye que las trabajadoras tienen una percepción el HSL como un riesgo para las mujeres en el rubro minero, por estar rodeadas de un entorno laboral en el que la mayoría de los trabajadores son varones, y en donde persiste el sexismo y abuso de poder.

Palabras clave: abuso de poder, hostigamiento sexual laboral, minería, sexismo, trabajadoras administrativas.

Abstract

The objective of this study was to analyze the perception of workplace sexual harassment (WSH) in administrative workers in the mining sector in Peru. A qualitative research was carried out with a reflexive thematic analysis approach, in which 12 women from 23 to 32 years old participated, who work under atypical hours of mining companies, to whom semi-structured interviews were applied. For the analysis, the software tool ATLAS.ti 9.1 was used. The results show that the WSH occurs more frequently against women, since in the cultural environment of the mining industry, men usually have a higher hierarchy status, which they could use to abuse their power and engage in unwanted sexual behavior. Likewise, it was found that comments and propositions with a sexual connotation are normalized, since they are considered harmless or jokes. Therefore, the victims suffered various consequences, not only emotionally, but also at a cognitive, social and work level. It is concluded that the workers have a perception of WSH as a risk for women in the mining sector, because they are surrounded by a work environment in which the majority of workers are men, and where sexism and abuse of power persist.

Keywords: abuse of power, administrative workers, mining, sexism, workplace sexual harassment.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
MÉTODO	11
Tipo y diseño de investigación	11
Participantes	11
Instrumento de recolección de datos	12
Procedimiento	13
Análisis de datos	14
RESULTADOS	16
DISCUSIÓN	24
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas**Tabla 1.** Distribución de la muestra

12

Índice de figuras

Figura 1. Mapa semántico de la percepción negativa del hostigamiento sexual laboral	17
--	----

Introducción

El hostigamiento sexual es una problemática presente en el mundo laboral, que atenta contra la igualdad en el trabajo al violar la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores, desgastando las relaciones laborales y afectando a la productividad de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Por tanto, a lo largo de los años, la OIT viene impulsando acciones para combatir este problema, convocando asambleas internacionales y exigiendo a las organizaciones tomar medidas de prevención y amparo a las víctimas, así como medidas de sanción a quienes abusan y provocan la violencia y el acoso.

Pese a eso, los índices de hostigamiento sexual laboral (HSL) en el Perú van en aumento. En los años de pandemia, se registraron más de 1300 casos en el portal de denuncias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y se estimó un incremento de casos del 40.48% entre el 2020 y 2021 (Gestión, 2022). Sin embargo, una investigación realizada por GenderLab en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sostiene que, en realidad, las denuncias son el último recurso de los trabajadores para enfrentar este problema, ya que sólo un 3% reconoce haber sido víctima de hostigamiento sexual, pero cuando se les pregunta si han experimentado expresiones verbales de connotación sexual o sexista, proposiciones sexuales, opiniones sobre la apariencia física no requeridas, acercamientos o tocamientos indebidos o coerción sexual, las cifras suben a 26% en mujeres y 19% en hombres (Lengua, 2021).

Dentro de las acciones tomadas para combatir esta problemática, el Gobierno del Perú decretó una ley con el objetivo de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en los centros de trabajo, instituciones educativas e instituciones policiales y militares (Ley N° 27942, 2003), determinando las manifestaciones del hostigamiento sexual, las responsabilidades del

empleador para prevenirlas y las consecuencias para el hostigador. No obstante, la incidencia del hostigamiento sexual sigue siendo alarmante, especialmente para las mujeres, pues reportes del MTPE indican que, durante el año 2021, se atendieron 74 casos de HSL, de los que el 97.3% fueron ejercidos por hombres contra mujeres (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2022).

Por lo tanto, el hostigamiento sexual laboral afecta significativamente a las mujeres en distintos rubros de su vida diaria, sin importar sus condiciones de vida, como su estatus, preferencias sexuales, nivel de estudio, color de piel, entre otros. De esta manera, perjudica el desarrollo de las mismas al atentar contra sus derechos humanos, los cuales son fundamentales para una vida plena y sin violencia (Caro et al., 2020).

En el sector minero, las mujeres han sufrido en mayor frecuencia violencia de género, sin distinguir su posición jerárquica o ubicación del trabajo, se han reportado denuncias recurrentes por haber presenciado conductas no deseadas a nivel físico, verbal y no verbal, impactando en sus oportunidades de desarrollo en el trabajo (Botha, 2016). Entre otras causas, esta situación puede deberse a la cultura masculinizada del sector minero, en la que se aceptan y promueven estas conductas, como consecuencia de la solidaridad masculina y tolerancia institucional frente a la brecha de géneros (OIT, 2021).

En ese sentido, el HSL está presente en el rubro minero, y produce diversas consecuencias perjudiciales para la salud, no solo a nivel físico, sino que también se ha encontrado que afecta a la salud mental, originando ansiedad y en algunos casos depresión, sin contar la carga y presión laboral que está presente en el ambiente de trabajo, pues se deja de lado el respeto hacia la persona y se percibe la ausencia de valores organizacionales (Lubo, 2021).

Por tanto, el hostigamiento sexual es considerado un problema de seguridad y salud en el trabajo y debe ser integrado como un factor de riesgo psicosocial para ser abordado con medidas preventivas, que favorezcan un ambiente laboral donde se viva el respeto e igualdad entre hombres y mujeres (OIT, 2022). De esta manera, es importante investigar la incidencia del HSL en la empresa y el sector, analizando cómo se presenta, quiénes son los más afectados, cómo reaccionan las víctimas, y las acciones que toman los empleadores ante los casos denunciados. Con esta información, se puede analizar las políticas existentes y mejorarlas para lograr disminuir la incidencia del problema o brindar una mejor protección a las víctimas.

A raíz de la problemática expuesta, la presente investigación tiene como objetivo analizar, ¿Cómo es la percepción del hostigamiento sexual laboral en trabajadoras administrativas del sector minero?

A continuación, se profundizará teóricamente la variable hostigamiento sexual, que según Acevedo et al. (2009), es toda acción sexual no consentida que transgrede los derechos, principios y dignidad de la persona, esto puede ocurrir en diferentes contextos, como en el ámbito laboral, presentándose en relaciones del ejercicio profesional, donde el agresor amenaza a la víctima con tener algún tipo de perjuicio en el ámbito de su relación. Asimismo, se entiende como un comportamiento que humilla a un individuo de forma sexual, pues la persona que realiza el acto toma el papel de pertenencia con el fin de proteger o incrementar su rol en la sociedad, y cuenta con la motivación de seguir realizando estas acciones para potenciar tal poder basado en su sexo (Frías, 2020).

En cuanto al *hostigamiento sexual laboral*, se refiere a conductas con intenciones sexuales, que no son requeridas por las personas a quienes van dirigidas, esta situación se origina de una relación laboral donde confluyen la degradación de la víctima, la falta de

respeto, así como la ausencia de valores y principios para con la persona afectada (Acevedo et al., 2009).

El HSL incluye insinuaciones de carácter sexual en el trabajo, así como también conductas sexistas y no se consideran los derechos humanos fundamentales de una persona, del mismo modo, es vista como una amenaza con el fin de originar daños en todos los niveles, como físicos, psicológicos y económicos (Sánchez, 2021).

Así pues, el artículo 6° de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, indica que las manifestaciones pueden ser promesas implícitas donde se otorgue un trato preferente a cambio de favores sexuales a la víctima, así como también amenazas que atenten su dignidad, utilizar términos de naturaleza sexual o sexistas, proposiciones sexuales, gestos obscenos, exhibición de imágenes con connotación sexual, acercamientos y tocamientos indebidos u el trato hostil por declinar estas conductas (Ley N.º 27942, 2003).

Por otro lado, según Frías (2020), el HSL se puede dividir en, el *acoso de género*, que se refiere a conductas verbales o no verbales hostiles que denigran a la persona, sin la presencia de motivación sexual; la *atención sexual no buscada*, también puede darse de forma verbal o no verbal, presencial o virtual, con intención sexual; por ejemplo, comentarios obscenos y de apariencia física (fijaciones en partes del cuerpo), tocamientos indebidos, obsequios con intereses sexuales; asimismo, puede manifestarse a través de redes sociales, como envío de imágenes y/o frases con connotación sexual; y finalmente, en la *coerción sexual*, la cual engloba todas las expresiones de violencia sexual, como violaciones, intentos de ellas y abuso físico; en esta última expresión se puede encontrar la presencia de amenazas directas de despido, chantajes o intercambio de intereses, pues la persona que comete estos abusos, suele ser la que tiene más poder en la relación laboral.

Por su parte, Franco y Preciado (2013) plantean tres formas del HSL, basados en el enfoque del modelo interaccionista, siendo la primera *hostigamiento sexual ambiental*, vista como situaciones que atentan contra la integridad de la vida sexual de los trabajadores, como la exhibición de material sexual, acercamientos no deseados, insistencia y amenazas para intimar sexualmente para beneficio de otros; en segundo lugar, se encuentra el *hostigamiento sexual verbal*, se refiere a expresiones verbales asociadas con la sexualidad del trabajador, como burlas o chistes sobre el físico y comentarios obscenos, así como insinuaciones de carácter sexual; la tercera dimensión guarda relación con la reacción emocional de la víctima frente a las conductas sexuales no deseadas, siendo *consecuencias* del HSL, como miedo e impotencia ante demandas sexuales, pues suele haber un impacto en el ámbito personal, social, emocional y laboral.

Cabe mencionar que, la causa principal del HSL es el abuso de las relaciones de poder, donde se puede apreciar que son las mujeres jóvenes económicamente dependientes, las más expuestas; con respecto a los hombres, el HSL se presenta con más frecuencia en jóvenes, homosexuales u otras minorías (Sánchez, 2021).

El HSL trae consecuencias tanto para las víctimas, empleadores y sociedad. En cuanto a las víctimas, origina sufrimiento psicológico, pues la autoestima se ve afectada, la persona empieza a aislarse y puede padecer de pensamientos suicidas, así como enfrentarse a riesgos de perder el trabajo. Para los empleadores, puede existir baja productividad de la empresa e incrementar la rotación laboral, evidentemente, la motivación no es la misma, las relaciones entre trabajadores se ven afectadas, y se dificulta el reclutar nuevas vacantes de empleo por la reputación con problemas de acoso sexual. Por último, para la sociedad, se puede generar un aumento de violencia, discriminación y segregación en el empleo, menor acceso laboral para las mujeres y gastos legales, penales, etc. (OIT, 2013).

En cuanto a las investigaciones previas, Lubo (2021) buscó conocer la perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de la Guajira, México. El estudio fue cualitativo y se aplicó una entrevista semiestructurada a 10 mujeres del área de recursos humanos. Se encontró que parte de las trabajadoras indicaron vivir discriminación, acoso sexual y psicológico; la afectación por el acoso laboral en las trabajadoras les generó trastornos como estrés y ansiedad, si bien algunas refieren que no han experimentado tal situación, indican que sí es necesario un cambio para mejorar la convivencia. En conclusión, más de la mitad de la muestra sufrió algún tipo de acoso laboral, incluyendo acoso sexual; sin embargo, aún siguen usando la negación como mecanismo de defensa para no tener represalias.

Caro et al. (2021) investigaron la agencia y tensiones de género en mujeres en altos cargos en una empresa minera de Chile. El estudio fue de enfoque cualitativo, y se entrevistó en profundidad a 13 mujeres. Se encontró que a pesar de que las mujeres de alto mando retaban a la tradición de jerarquía masculina en el trabajo, habían experimentado un trato hostil y paternalista de parte de los hombres en la industria, reconociendo haber normalizado ellas mismas los comentarios de hostigamiento sexual y, con los nuevos movimientos sociales, expresaron tener una actitud más reflexiva sobre el cambio que se debe dar. En ese sentido, se concluyó que las mujeres en el rubro minero enfrentan tensiones de género (roles familiares, poder y reconocimiento, representación cultural e identificación en el rubro) y buscaron combatir el trato hostil fortaleciendo su carácter y seguridad en sí mismas.

Botha (2016) buscó identificar la percepción de la ocurrencia del hostigamiento sexual en mujeres que trabajan en minería en Sudáfrica. Esta investigación tuvo un enfoque mixto, utilizando el método cuantitativo, evaluaron con una encuesta estructurada a 156 participantes e hicieron uso del método cualitativo al entrevistar a 65 participantes de forma grupal e individual. Los resultados demostraron que, aunque las mujeres conocían las

políticas de hostigamiento sexual en la empresa, tenían temor de ejercer su derecho a reportar los incidentes. Asimismo, se encontró que las trabajadoras eran mayormente expuestas a hostigamiento sexual verbal por parte de sus compañeros, teniendo mayor incidencia en los turnos nocturnos. Finalmente, concluyeron que el hostigamiento sexual sigue estando presente en el sector minero y se deben tomar medidas para prevenirlo y combatirlo.

Por otro lado, no se encontraron más estudios con una muestra de trabajadores del rubro minero; sin embargo, se reportan estudios concordantes que utilizan la misma variable y apuntan a la misma dirección como el estudio de Frías (2020), que buscó analizar el hostigamiento y acoso sexual el caso de una institución de procuración de justicia de México, en una muestra de 92 personas, donde el 54.1% de personas son varones y 45.9% mujeres, quienes fueron evaluados con una batería de HSL de autoría propia. Los resultados arrojaron que 1 de cada 10 personas fueron víctimas del HSL, sobre todo en el HSL verbal a mujeres, quienes reportaron ser más expuestas a esos acosos en comparación con los varones, como bromas sexistas, comentarios sexuales, piropos, miradas lascivas, propuestas indecentes y acercamientos indebidos. Se concluye que hombres y mujeres afrontaron el HSL mediante estrategias pasivas (no hacer nada e ignorar el HSL y evitar al hostigador) frente a la atención sexual no buscada y coerción sexual.

De la misma forma, Maldonado y Carballo (2016), buscaron analizar las vivencias de mujeres víctimas de acoso sexual laboral que trabajan en instituciones públicas de Paraguay, en una muestra de 7 trabajadoras administrativas que indicaron ser víctimas del HSL. Se aplicó una entrevista semiestructurada con preguntas generales y abiertas. En cuanto a los resultados, hubo presencia de abuso de poder por parte de los superiores, discriminación y coerción sexual, asimismo algunas trabajadoras manifestaron haber denunciado el HSL que padecieron, sin embargo, sufrieron incidencias psicológicas e impedimentos en el desarrollo personal laboral, y en todos los casos tuvieron persecuciones laborales. Se concluye que el

HSL originó efectos en la víctima a nivel personal, laboral, familiar y social, sin embargo, las mujeres no suelen reconocer o denunciar esta situación. Asimismo, se evidenció que el contexto del estudio estaba caracterizado por desigualdad, discriminación, abuso de poder y violencia, lo que era un obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres.

Del mismo modo, Pérez (2013), investigó el acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control en España; la muestra estuvo conformada por 390 personas divididas, agrupando directivos, mandos intermedios, trabajadores no cualificados y cualificados. Se aplicó una entrevista a profundidad y luego fue analizada en el software ATLAS.ti. Los resultados arrojaron que la mayoría de los participantes asociaban el acoso laboral con la parte biológica (impulso sexual) y la sociocultural (sexismo estructural). Se concluye que el HSL está más relacionado con personas que poseen una jerarquía mayor donde ejercen el poder de género, así como una sobrevaloración del rol sexual de la mujer (conductas de acoso sexual ambiental).

Por último, Espinoza (2019), buscó analizar la perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las municipalidades de Tacna en una muestra de 2215 trabajadoras municipales. Se aplicó un cuestionario semi estructurado, asimismo, los resultados muestran que la mayoría de las participantes ha sufrido HSL (contacto físico, gestos, mensajes de texto, etc.) por parte de los alcaldes, quienes aprovechan su puesto público para someterlas, ofreciéndoles beneficios laborales. Se concluye que el HSL está presente en un ambiente donde existe una jerarquía marcada (alcaldes), por lo que las participantes optaron por ignorar dichas conductas o no denunciarlas por el motivo que consideran ser rechazadas.

Las investigaciones anteriores evidencian la existencia de hostigamiento sexual contra mujeres en el rubro minero, resaltando las manifestaciones verbales. En algunos casos las

trabajadoras no reportaban los incidentes de hostigamiento sexual o los negaban, a pesar de tener conocimiento sobre las políticas existentes con medidas para proteger a las víctimas y sancionar a los hostigadores. Incluso, en uno de los estudios (Caro et al., 2021) las trabajadoras normalizaron esas situaciones, por estar acostumbradas al trato hostil existente en su entorno. En ese sentido, los estudios reportaron que las trabajadoras sufrían de estrés y ansiedad como consecuencia del hostigamiento sexual laboral.

En cuanto a las limitaciones de los estudios, se reconoció la falta de profundización en qué tipo de manifestaciones de hostigamiento sexual experimentaron las trabajadoras, cómo las perciben y afrontan, y la falta de información sobre las acciones que toma el empleador cuando se reporta un caso. Lo anterior permite justificar teóricamente la investigación, debido a que busca contribuir a cubrir el vacío de conocimiento del constructo hostigamiento sexual laboral.

Asimismo, se justifica a nivel práctico, pues de acuerdo con los hallazgos del estudio, las empresas mineras podrán intervenir a través de programas que ayuden a la concientización y sensibilización del hostigamiento sexual contra las trabajadoras, lo que influirá en su calidad de vida personal y laboral.

Por último, se justifica a nivel metodológico, ya que se intenta conocer en profundidad el fenómeno de estudio de manera cualitativa, puesto que los estudios encontrados son, en su mayoría, de corte cuantitativo y con escasa participación de la población del sector minero en el Perú. Por otro lado, se proporciona una nueva herramienta de evaluación que evidencie la percepción de las trabajadoras sobre las distintas dimensiones del hostigamiento sexual, basada en el modelo teórico propuesto por Franco y Preciado (2013), en contraste a investigaciones anteriores que estudiaron la variable de forma situacional, jurídica o penal (Botha, 2016; Lubo, 2021).

Objetivo general

Analizar la percepción del hostigamiento sexual laboral en trabajadoras administrativas del sector minero.

Objetivos específicos

- Analizar la percepción del hostigamiento sexual laboral ambiental en trabajadoras administrativas del sector minero.
- Analizar la percepción del hostigamiento sexual verbal en trabajadoras administrativas del sector minero.
- Analizar la percepción de las consecuencias del hostigamiento sexual laboral en trabajadoras administrativas del sector minero.

Método

Tipo y diseño de investigación

La investigación es de corte cualitativo, ya que busca abordar en profundidad el fenómeno de estudio (Martínez, 2004). Asimismo, se aplicó el diseño de análisis temático reflexivo, el cual permite explorar las percepciones de las participantes, logrando identificar temas y subtemas en relación con el fenómeno estudiado. Además, este diseño de investigación examina, interpreta y analiza la información en base a patrones en los datos (Braun y Clarke, 2022).

Participantes

Participaron 12 trabajadoras administrativas de empresas del sector minero del Perú, quienes desempeñaban labores en las áreas de recursos humanos o ingeniería. Se utilizó un muestreo intencional estratificado, donde se buscó cumplir con los criterios de homogeneidad y accesibilidad en función al área de trabajo de las participantes, que podía ser recursos humanos o ingeniería (Robinson, 2014). Cabe resaltar, que la mayoría de las trabajadoras en el rubro minero desempeñan sus funciones en las áreas mencionadas, por lo que se vio oportuno considerarlas para la muestra y hacer la comparación para evaluar posibles diferencias.

En cuanto a los criterios de inclusión, se tomó en cuenta a trabajadoras que hayan laborado como mínimo 6 meses en la empresa, realizando trabajo presencial bajo jornadas atípicas (4x4, 10x10, 14x7, 15x15, 21x7). Cabe mencionar que las jornadas atípicas, según un informe del MTPE, permiten extender las horas y días de trabajo, inclusive por encima de la jornada semanal, de forma que se acumulen los días de descanso, esta modalidad se implementa para trabajadores que residen lejos del campamento minero (Sarzo, 2021). Por

otro lado, se considera como criterios de exclusión, trabajadoras que hayan sido cambiadas de lugar de trabajo en los últimos 3 meses o que sean de otra nacionalidad.

Así, se entrevistó a 12 trabajadoras de empresas del rubro minero, sus edades oscilaron entre 23 y 32 años, con una edad promedio de 23 años. Con respecto al área de trabajo, el 50% fueron trabajadoras de recursos humanos, el resto de ingeniería. Respecto al nivel de instrucción, todas cuentan con un nivel universitario concluido; asimismo, en relación con el estado civil, todas fueron solteras (Tabla 1).

Tabla 1

Distribución de la muestra

Seudónimo	Edad	Área de Trabajo	Jornada atípica
Alexia	24	Ingeniería	21x7
Barbara	32	Ingeniería	14x7
Angelica	26	Ingeniería	4x4
Graciela	24	Ingeniería	21x7
Betsy	26	Ingeniería	14x7
Laura	24	Ingeniería	15x15
Berta	24	Recursos Humanos	10x10
Carolina	25	Recursos Humanos	14x7
Karla	23	Recursos Humanos	21x7
Samanta	29	Recursos Humanos	10x10
Vanesa	23	Recursos Humanos	14x7
Yamila	25	Recursos Humanos	10x10

Instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada fue una entrevista de tipo semiestructurada, basada en una guía de contenido y preguntas, donde las entrevistadoras tuvieron la opción de agregar más

preguntas, en caso de que se requiera (Hernández et al., 2014). Para su construcción, se elaboró una matriz de preguntas (Anexo 1) basadas en los planteamientos teóricos de Franco y Preciado (2013), desde el cual se indican los tópicos tales como hostigamiento sexual ambiental, verbal y consecuencias del hostigamiento sexual laboral. Dicha guía inicial de preguntas fue sometida a un proceso de revisión por cinco jueces expertos, quienes sugirieron cambios a la misma, siendo identificada como clara, coherente y representativa para su aplicación. De esta forma, se obtuvo un coeficiente V de Aiken de 0.95 para la guía de entrevista general, mientras que sus categorías fueron mayores a 0.92, convirtiéndola en apta para su aplicación (Anexo 3). Por último, se realizó una entrevista piloto, la cual permitió hacer ajustes de la guía de la entrevista con base en el contexto y realidad de la muestra, obteniéndose una herramienta final apta para su aplicación (Anexo 2).

Procedimiento

Las participantes se eligieron de acuerdo con las características señaladas en el muestreo estratificado, y en los criterios de inclusión. Del mismo modo, se informó el objetivo del estudio, los criterios de inclusión y se obtuvo la aprobación de un consentimiento informado (Anexo 4) dando autorización para el desarrollo de la entrevista de forma remota, por medio de la plataforma Zoom. Cabe mencionar que las entrevistas duraron en promedio 30 minutos y se realizaron en noviembre de 2022. Las entrevistas se realizaron dentro del campamento minero, pero en lugares seguros y privados para asegurar la seguridad de las participantes.

Del mismo modo, en cuanto al manejo de riesgos por la sensibilidad del tema tocado en la entrevista, se recalcó la confidencialidad de los datos, así como la libertad de compartir sólo las situaciones que se sientan cómodas discutiendo, reasegurando su privacidad.

Asimismo, se les brindó el correo de contacto de las investigadoras para poder resolver dudas

o brindar mayor información sobre el estudio y cómo se realizó el análisis de datos. Por criterios de confidencialidad, se resguardó la información personal de cada participante del estudio, con el uso de seudónimos, que ellas mismas eligieron, finalmente, se realizó la transcripción literal de todos los audios para el posterior análisis de datos.

A modo de criterios de rigurosidad, se usó el de *dependencia*, donde se disminuyeron sesgos y probables inclinaciones del investigador para analizar la información recolectada. Se realizó la grabación de las entrevistas, y se explicó el modo en que se analizarían los datos a las participantes antes de comenzar la grabación. Del mismo modo, se aplicó el criterio de *credibilidad*, que tuvo como finalidad que las participantes verifiquen las transcripciones y los resultados que se desarrollaron, con el objetivo de conseguir una mayor y mejor precisión en el trabajo realizado. Por último, se aplicó el criterio de la *confirmabilidad* de los datos, la cual implica que la información obtenida y procesada puede ser rastreada hasta su origen (Mertens, 2010). Además, se cumplieron los criterios éticos y deontológicos del Colegio Nacional de Psicólogos del Perú (2017).

Análisis de datos

Se realizó un análisis temático reflexivo (Braun y Clarke, 2022), el cual implicó seis pasos; en un primer momento se realizó la *familiarización* con los datos, la cual consiste en leer y transcribir los datos para conocer en profundidad su contenido. Posteriormente, se realizó la *codificación inicial*, generando códigos que agrupan características importantes de los datos. Seguidamente, se realizó la *generación de códigos iniciales*, en la que la información fue codificada según las características significativas de cada código. A partir de eso, se realizó el *desarrollo y revisión de temas*, con el objetivo de establecer relación entre los códigos y agrupándolos en categorías, realizando un mapa semántico (Figura 1). Luego, se realizó la *definición y estructuración de temas*, en la que se realizó un análisis detallado de

cada código. Finalmente, se redactó el capítulo de *resultados*, en el cual se describieron los mapas semánticos generados, considerando las relaciones entre los códigos. Cabe resaltar que, como apoyo en el análisis se utilizó el software especializado Atlas.ti 9.

En cuanto a las estrategias para la generación de significado, se consideró: a) Representatividad, la cual es comprobada mediante los códigos que se presenten al menos una vez en cada documento primario; b) Frecuencia de categorías, se otorga más relevancia a los códigos que aparezcan un mayor número de veces, y c) Densidad, se refiere a las categorías que se encuentran relacionadas con otras (Miles et al., 2013). Finalmente, en el análisis de la información recogida, se tomaron en cuenta los siguientes criterios: frecuencia (≥ 20), densidad (≥ 2) y representatividad (≥ 1), considerando significativas a aquellas categorías que cumplan con al menos uno de los criterios previamente señalados.

Resultados

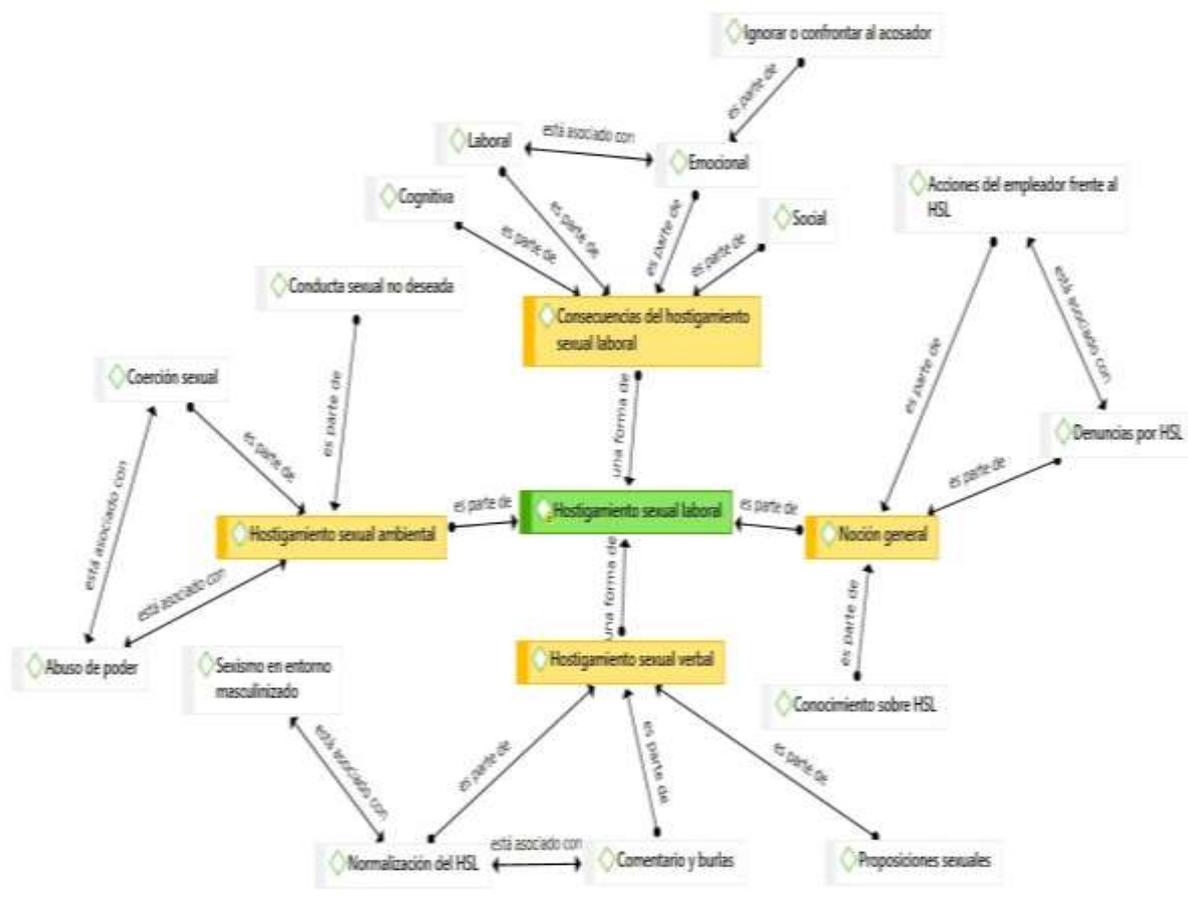
En el análisis cualitativo, se pudo encontrar que existe una *percepción negativa del hostigamiento sexual laboral* (HSL), que se debe al sexismo que se experimenta al trabajar en el rubro minero, en la que los hostigadores ejercen abuso de poder para intimidar y aprovecharse de la víctima, desencadenando consecuencias que las afectan en diversos niveles.

Pienso que es una situación bastante lamentable y que es muy común, porque muchas veces las personas en el trabajo se les puede dar algún tipo de confianza, pero en algunos casos hay personas que se sobrepasan y hacen comentarios a manera, según ellos, de broma que no son necesarios, que no son adecuados y que obviamente no son consentidos. Entonces, muchas veces estos comentarios pueden ser normalizados, pero eso no quiere decir que sean correctos (Karla, 23 años).

Al respecto, se identificaron cuatro categorías relacionadas con la percepción del HSL, siendo estas: *noción general, hostigamiento sexual ambiental, hostigamiento sexual verbal y consecuencias del HSL*. Tales categorías se pasarán a describir a continuación (Figura 1).

Figura 1

Mapa semántico de la percepción negativa del hostigamiento sexual laboral.



Noción general

Esta categoría hace referencia a la idea o conocimiento sobre el HSL, cómo se presenta en el rubro minero, los casos que conocen y cómo se afrontan en las empresas. De esta forma, se encuentra compuesta por tres subcategorías: *conocimiento sobre el HSL*, las *denuncias* que se realizan y las *acciones del empleador* para hacerles frente. En cuanto al conocimiento sobre HSL, las trabajadoras demostraron tener una idea general sobre las conductas o actos que se consideran hostigamiento, reconociendo que, en la mayoría de los casos, el HSL se percibe principalmente contra las mujeres.

El tema del hostigamiento es tanto para mujeres y hombres, mujeres contra mujeres, hombres contra hombres, pero la predominancia que hay es de mujeres y es

complicado. O sea, si bien hemos escuchado rumores de que podrían haber, que podría estar pasando entre hombres, finalmente las que se han animado a denunciar han sido mujeres (Yamila, 25 años).

Así se encontró que, a comparación del grupo de ingeniería, todas las trabajadoras de Recursos Humanos tenían conocimiento sobre las denuncias que se realizaban en las empresas, asociándolas a las acciones que ejercen los empleadores, como formar el comité de intervención frente al HSL para investigar el caso, proteger a la víctima y sancionar a los hostigadores.

Al menos acá (en la empresa) conforme a lo que dice la ley, sí se realizan todos los pasos: la investigación, la protección a la víctima, las sanciones de acuerdo con las conclusiones de la investigación que han hecho y considera pertinente el comité (Carolina, 25 años).

Para simplificar, las trabajadoras identificaron que las mujeres son las más vulnerables a sufrir HSL, esto lo deducen por sus experiencias personales o las manifestaciones que han presenciado. Al mismo tiempo, tienen conocimiento sobre las distintas formas en que se puede presentar el HSL: comentarios de connotación sexual o sexista, tocamientos o acercamientos indebidos, coerción sexual, etc. En ese sentido, tienen conocimiento sobre las denuncias que se hacen, siendo la gran mayoría de mujeres denunciando a sus superiores, luego de un largo tiempo de ser hostigadas y con temor a las consecuencias. Por último, reciben capacitaciones anuales sobre HSL, por lo que conocen las acciones que realiza el comité para investigar el caso, entrevistando a los actores y testigos para tomar una decisión, que puede resultar en una sanción o despido para el hostigador.

Hostigamiento sexual ambiental

Esta se refiere a situaciones en el trabajo que atentan contra la integridad de la vida sexual de los trabajadores, estas situaciones estarían vinculadas con el *abuso de poder* de parte de los jefes, pues el hostigador se aprovecha de su autoridad para intimidar a la víctima e intentar obtener un intercambio sexual.

Considero que hay personas que aprovechan su puesto y al aprovechar el puesto, por ejemplo, por necesidad u otra cosa hay personas que se someten y caen ante esas propuestas que te hacen, dicen: “oye te subiré el sueldo si sales una noche conmigo”, y obviamente no es lo ideal o adecuado (Alexia, 24 años).

En ese sentido, el hostigamiento sexual ambiental se puede dar de dos formas: *conducta sexual no deseada*, que implica acercamientos corporales, tocamientos indebidos, roces, exhibición de material sexual, sexting u otros, que se den en el ambiente laboral. Y *coerción sexual*, es decir, la presión que recibe la víctima para mantener una conducta sexual no deseada.

Yo pienso que sí se han sentido obligados [sic], en el sentido de que personalmente no lo hubieran aceptado (la conducta sexual no deseada), hay algo como si te dicen: “si no haces esto conmigo este no sé ... te puedo sacar del trabajo”, ¡está completamente mal, está muy mal!, O sea, sentirte obligada a hacer algo (Laura, 25 años).

A modo de resumen, se encontró que el hostigamiento sexual ambiental se presentó con más frecuencia en forma de conductas sexuales no deseadas. Las trabajadoras relataron haber experimentado o presenciado tocamientos o acercamientos indebidos, miradas lascivas, sexting, entre otros. También reconocieron que este tipo de conductas iban acompañadas de una presión por parte del agresor, quien aprovechaba su condición de jerarquía superior y autoridad para forzar estas conductas no deseadas.

Hostigamiento sexual verbal

Esta categoría hace referencia a las manifestaciones de HSL que se realizan por medio de elementos verbales. Este tipo de hostigamiento comprende a los *comentarios y burlas*, que pueden ser sexistas, sobre el cuerpo de la víctima y/o su vida sexual; y *proposiciones sexuales*, que son realizadas por un compañero o superior del trabajo.

Las insinuaciones, por lo que yo he escuchado, han sido siempre verbales y en el caso de que fuera por vía chat, no eran explícitas, sino que eran camufladas, como que “tengo mucho frío, te puedo calentar” o comentarios subidos de tono que no venían al caso (Yamila, 25 años).

En ese sentido, el hostigamiento sexual verbal está relacionado con el *sexismo en ambientes masculinizados*, se señala ello, pues los trabajadores de este rubro, en su mayoría son hombres, los cuales manifiestan habitualmente frases cargadas de prejuicio y discriminación contra las mujeres. Esta situación se describió con bastante frecuencia en las entrevistas y se resaltó la *normalización del HSL* como una forma de restar importancia a la agresión y considerarla como inofensiva por parte del agresor y una exageración por parte de la víctima.

Estamos en una empresa que es el sector de minería, donde predominan los hombres y sabemos que estamos en un país machista, en el que no hay conciencia sobre estos casos, sobre todo en los varones [...] eligieron cualquier representante para el comité... fue muy lamentable verlo durante los procesos, porque el mismo representante de los trabajadores lanzaba comentarios machistas o hacía comentarios como que: “esa chica está mintiendo, esa chica es una exagerada”, desacreditando o disminuyendo el problema del hostigamiento (Yamila, 25 años).

En pocas palabras, las trabajadoras reconocieron este tipo de hostigamiento como el más normalizado, pues en ese contexto aún existe una fuerte cultura de sexismo, en la que la mujer recibe comentarios, burlas e insinuaciones que son excusadas como inofensivas, restando importancia a lo que siente la víctima y avalando la agresión del hostigador.

Consecuencias del hostigamiento sexual laboral

Finalmente, todas las trabajadoras reconocieron que existen cuatro formas en las que el HSL impacta a la víctima, ya sea a nivel emocional, laboral, cognitivo y social. Las consecuencias a nivel *emocional* están relacionadas con la reacción emocional de la víctima frente al HSL, siendo la más reportada por las trabajadoras, “Lo más común sería que esa persona desarrolle algún tipo de ansiedad, estrés, también miedo, humillación quizás, son muchas las consecuencias emocionales negativas que puede generar en la víctima” (Karla, 23 años).

Cabe señalar que este tipo de consecuencias conlleva a *ignorar o afrontar al hostigador*, las cuales son prácticas habituales en las participantes: “La persona que vivió esto no lo comento, prefirió dejarlo ahí, “yo puedo con esto”, ella dijo “yo puedo dejarlo ahí”, y ya no paso más. Y yo creo que varias personas han hecho esto” (Laura, 25, 6:15). Mientras que las otras elegían confrontar al hostigador, “Lo que hice fue hablar con esa persona, me puso excusas y se disculpó” (Bárbara, 32, 2:7).

Lo anterior se encuentra asociado a las consecuencias a nivel *laboral*, que hacen referencia al impacto que tiene el HSL en el desempeño de las trabajadoras, así como en su motivación para el trabajo. “Si una persona está en declive, perjudica a la organización, el colaborador ya no te rendirá en un cien por ciento. Cuando ya sufres ese trauma, ya es un retraso y la persona ya no es tan efectiva” (Graciela, 24 años, 4:13).

Igualmente, las consecuencias a nivel *cognitivo* implican cambios en el pensamiento o percepción del trabajo que se dan luego de haber vivido HSL, “Cambia tu forma de pensar en que te tienes que cuidar más a ti, te quita un poco la esencia, de repente si tú eres amable, ya no lo eres tanto, porque puedes pensar que por eso te pueden hostigar” (Vanesa, 23 años, 11:11).

Por último, las consecuencias a nivel *social* se refieren al impacto negativo en la relación con compañeros y superiores en el trabajo, pues la víctima de HSL reporta no sentirse cómoda con el ambiente laboral. Esta situación se complicaba más porque en el rubro minero se trabaja bajo jornadas atípicas, en las que se convive en el horario de trabajo y también en el campamento u hospedaje.

La persona no va a dar su 100%, porque va a estar en un lugar donde, en un lugar hostil, donde no se va a sentir bien, porque va a estar constantemente con miedo [...] En este trabajo, acá estás literalmente, estás encerrado en el campamento, entonces no tienes como que un lugar a donde poder acudir. Es muy complicado, porque es alguien que voy a ver todo el tiempo, ya sea en el comedor, ya sea en el módulo de descanso, ya sea en las oficinas, ya sea cuando salga a obra y a campo (Carolina, 25 años, 8:9).

De acuerdo con lo señalado, todas las trabajadoras reconocen que el HSL trae consecuencias para la víctima en distintos niveles. Especialmente, las afecta emocionalmente, sienten temor, humillación, cólera y otras emociones negativas que conllevan a disminuir su motivación y desempeño en el trabajo. Asimismo, pierden la confianza en sí mismas y en sus pares, lo que termina por afectar en las interacciones con sus compañeros y superiores. Se determinó que las víctimas reaccionan de dos maneras frente al HSL, algunas prefieren

ignorarlos y evitar al hostigador, mientras que otras optan por confrontarlo y/o realizar una denuncia.

Discusión

En esta investigación se plantea analizar la percepción de hostigamiento sexual laboral (HSL) en trabajadoras administrativas del rubro minero. Se analizaron 12 entrevistas semiestructuradas a trabajadoras de las áreas de recursos humanos e ingeniería, los resultados señalan cuatro categorías asociadas con el HSL: noción general, hostigamiento sexual ambiental, hostigamiento sexual verbal y consecuencias del HSL.

En ese sentido, se encontró que todas las trabajadoras manifestaron tener una percepción de la mujer como víctima del HSL, relacionada con el sexismo de los trabajadores y el abuso de poder normalizado en el rubro minero. Esto puede deberse a que la sensibilización frente a este tema es insuficiente, pues existe un intento frecuente de normalizar y legitimar el HSL, al atribuir el acoso a impulsos sexuales inevitables del hombre, prestar poca atención a la vivencia de la víctima y reducir la importancia de la coerción sexual, poniendo excusas o considerándolo irrelevante, tal como identifican otros autores (Pérez, 2013). Este cambio de pensamiento es necesario y debe comenzar por acciones de los empleadores, que promuevan un ambiente de igualdad de condiciones, en la que tanto hombres como mujeres se sientan empoderados y seguros en el trabajo.

La primera categoría, *noción general*, identifica a la mujer como víctima más frecuente de HSL, este hallazgo concuerda con las estadísticas de denuncias sobre HSL en el Perú. Se estimó que el 97,3% de denuncias realizadas en el 2021 fueron hechas por mujeres contra hombres hostigadores, y que cuatro de cada cinco fueron por abuso de poder (MTPE, 2022). Esta situación se explica por lo señalado por Acevedo et al. (2009), quienes indican que la cultura patriarcal de la sociedad, en la que aún existe el dominio del varón en la mayoría de los contextos, genera que las mujeres sean más vulnerables a ser víctimas del hostigamiento. Lo anteriormente descrito coincide con lo reportado por las entrevistadas,

quienes refieren que viven en una cultura muy jerarquizada, en la que los hombres son los que tienen más poder.

Siguiendo con ese punto, se identificaron tres subcategorías, siendo estas: conocimiento sobre HSL, las denuncias y las acciones que realiza el empleador para hacerles frente. Se encontró que todas las trabajadoras tenían una idea general sobre las distintas manifestaciones del HSL; además, tenían conocimiento sobre denuncias y las acciones de los empleadores para hacer frente al HSL. Así pues, resultados similares fueron encontrados por Botha (2016), quien reportó que el 60% de los trabajadores de las minas conocían las políticas del HSL y estaban satisfechos con los planes de acción de los empleadores para combatirlo. En el Perú, la Ley de Prevención y Sanción del HSL estipula que es responsabilidad del empleador capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el HSL (Ley N.º 27942, 2003). Estas capacitaciones se brindan una vez al año y explica la razón por la cual, la mayoría de las trabajadoras conocía sobre la forma de realizar las denuncias y las acciones del comité para combatirlas.

Por otro lado, en cuanto a la categoría *hostigamiento sexual ambiental*, se encontró asociada estrechamente con el abuso de poder, pues las trabajadoras relataban que los hostigadores hacían uso de su posición jerárquica para ejercer presión a las víctimas al realizar conductas sexuales no deseadas. Al respecto, se encontraron hallazgos similares en una investigación donde los autores reportaron que, todos los casos de HSL contra mujeres, tenían en común el ambiente laboral intimidatorio para la víctima, en el que los hostigadores poseían carácter fuerte, eran arbitrarios, discriminatorios y sexistas, abusando de su poder para someter a sus víctimas (Maldonado y Carballo, 2016).

Sobre las subcategorías del hostigamiento sexual ambiental, se encontró que la conducta sexual no deseada fue representativa para toda la muestra, es decir, todas las

trabajadoras habían experimentado o presenciado conductas como tocamientos indebidos, miradas lascivas, acercamientos o roces, sexting, etc. Tal como se identificó en un estudio antecedente, las formas más comunes de recibir HSL eran a través de contacto físico, gestos o miradas, mensajes de texto o de manera verbal (Espinoza, 2019). La ocurrencia de estas conductas crea un ambiente de trabajo hostil para las víctimas, pues origina temor, desconfianza e incomodidad. No obstante, el HSL ambiental no solo se trata de tocamientos o acercamientos, incluye también conductas que refuercen y propaguen la subordinación de la víctima, sin necesidad de un contacto físico (Calderón, 2020).

En ese sentido, la subcategoría coerción sexual se repitió con frecuencia en las entrevistas, resaltando la presión que el agresor ejerce sobre la víctima para intimidarla y hostigarla. Por tanto, guarda una relación con el abuso de poder, incluso, en un estudio anterior, se encontró que en dos de cada tres casos de HSL en mujeres, los hostigadores fueron hombres con un cargo superior jerárquico (Frías, 2020). Siguiendo a Maldonado y Carballo (2016), puede deberse a la desigualdad entre géneros que existe en el mundo laboral, donde la mujer se encuentra en una situación de dependencia con respecto al hombre, lo que se manifiesta en inequidad de puestos y, en la coerción sexual, como una forma de aprovecharse de esa ventaja como hombres.

La tercera categoría identificada es *hostigamiento sexual verbal*, la cual está asociada con el sexismo en un entorno masculinizado, pues las trabajadoras afirmaban que era muy común escuchar comentarios de connotación sexista o sexual de parte de sus compañeros hombres, quienes son la mayoría en este sector laboral. Al respecto, uno de los antecedentes reportó que las mujeres que trabajan en minería están expuestas a este tipo de HSL de manera regular, pues es una industria dominada por hombres, quienes se comunican utilizando un lenguaje que resulta ofensivo o las hace sentir humilladas (Botha, 2016). Tal como indica

Zúñiga (2017), el sexismo presente en la minería genera mayor tolerancia a la violencia y contribuye a la formación de prejuicios que consideran a la mujer como inadecuada para ese trabajo, humillándola y tratándola como objeto.

Las subcategorías del hostigamiento sexual verbal fueron identificadas como: comentarios o burlas de contenido sexista o sexual, así como proposiciones sexuales, que hacían sentir incómoda a la víctima. Se encontró una asociación con la normalización del HSL, pues las entrevistadas resaltaron que, en la mayoría de las ocasiones, estos comentarios y proposiciones eran camuflados en forma de bromas o comentarios de doble sentido. Lo mismo fue descrito en un estudio realizado en municipalidades de Tacna, donde las trabajadoras entrevistadas reportaron que los hostigadores tenían argumentos machistas para excusar sus comentarios e insinuaciones. Lamentablemente, esa idiosincrasia grupal avala que los hombres sigan realizando conductas sexistas, comentarios e insinuaciones sexuales, ocasionando que las víctimas pierdan la motivación para denunciar, pues piensan que no serán escuchadas y los hostigadores serán excusados (Espinoza, 2019).

Por otro lado, se identificó la categoría *consecuencias del HSL*, que fue la más representativa y frecuente en las entrevistas, pues todas las trabajadoras reconocieron que el HSL generaba consecuencias para las víctimas en distintos niveles. Sobre las consecuencias a nivel emocional, las entrevistadas relataron que estas podían ser temor, tristeza, culpa, ansiedad, estrés, etc.; las cuales impactan directamente en la motivación y desempeño de las víctimas, es decir, existe una asociación entre las consecuencias a nivel emocional y laboral. Lo mismo fue descrito en investigaciones anteriores, pues se reportó que las víctimas se sentían culpables, impotentes, con miedo, cólera y confusión, también desarrollaban estrés, ansiedad y depresión, lo que afectaba directamente en su rendimiento laboral, pues no se

sentían motivadas por el entorno hostil en el que trabajaban (Lubo, 2021; Maldonado y Carballo, 2016).

Las consecuencias mencionadas también se vieron asociadas con la reacción frente al HSL, donde se identificaron dos respuestas: ignorar el HSL o confrontar al hostigador. La reacción ante el HSL parece tener que ver con las estrategias personales de cada víctima, pues Maldonado y Carballo (2016) explicaron que, las víctimas que decidieron ignorar el hostigamiento simplemente optaron por evitar al hostigador como mecanismo de defensa, pues no contaban con las herramientas necesarias para realizar una denuncia. Otra explicación para no realizar la denuncia, puede ser el miedo a perder el trabajo o que no se sintieran cómodas realizando la queja con supervisores hombres, que pueden tomarlo como una exageración, lo cual se ha reportado en estudios anteriores (Botha, 2016). Mientras que, las víctimas que elegían confrontar al hostigador o realizar la denuncia, se sintieron lo suficientemente empoderadas para actuar frente al HSL, con el objetivo de acabar con la situación, así como mejorar su condición laboral y la de sus compañeras (Maldonado y Carballo, 2016).

De la misma manera, se identificaron consecuencias a nivel cognitivo y social, ya que las víctimas cambiaron su forma de pensar y relacionarse después de haber sufrido HSL. Encontramos así que existía un sentido de alerta y desconfianza constante, lo que no les permitía relacionarse de la misma manera con sus compañeros. En ese sentido, como otros autores ya han señalado, las víctimas se encierran en sí mismas, cambian su personalidad al punto de sentir que ya no son las mismas personas, lo que las lleva a actuar y relacionarse de manera diferente en el trabajo (Lubo, 2021). La interacción social se ve aún más afectada en el rubro minero, pues la víctima convive con sus compañeros y superiores en la jornada

laboral y en el campamento u hospedaje, incluso uno de los antecedentes reportó que el HSL se daba con más frecuencia en los turnos nocturnos (Botha, 2016).

Implicancias

Los resultados de esta investigación incitan a profundizar en la percepción de las trabajadoras del rubro minero sobre las distintas manifestaciones del HSL, así como los conceptos relacionados y las consecuencias que genera, resaltando que las mujeres son las más vulnerables a ser víctimas de este tipo de acoso. De esta manera, el presente estudio será de gran aporte para la prevención del HSL en los trabajadores y empresas del sector, haciendo énfasis en la necesidad de implementar nuevas estrategias de concientización y sensibilización del tema, que disminuyan las concepciones sexistas y dejen de normalizar las conductas sexuales no deseadas.

Limitaciones

Se evidencia la ausencia de investigaciones del HSL en el rubro minero, pues la mayoría de las investigaciones anteriores se ejecutaron en otro tipo de muestras y contexto. De la misma forma, se tuvo dificultades para el acceso a la muestra, sobre todo, en cuanto a programaciones de entrevistas, ya que las trabajadoras se encontraban laborando bajo jornadas atípicas en mina, donde la cobertura de red y falta de tiempo se convierten en un obstáculo. Asimismo, se considera que, al haber realizado las entrevistas de manera virtual o telefónica, ello no permitió recoger la información del comportamiento no verbal de las participantes.

Conclusiones

En conclusión, la percepción del HSL en las trabajadoras se relaciona con la identificación de la mujer como persona más expuesta a sufrirlo, debido al sexismo que se

experimenta en el sector masculinizado de la minería. De esta manera, se encontró una asociación entre las manifestaciones del hostigamiento sexual ambiental y el abuso de poder ejercido por los hombres, sometiendo a las víctimas a realizar conductas sexuales no deseadas. Sobre el hostigamiento sexual verbal, se encontró que los comentarios o proposiciones de connotación sexual, eran normalizados, pues los hombres los camuflaban a forma de bromas o se excusaban diciendo que eran inofensivos. Todas las dimensiones fueron representativas para la muestra, sin embargo, la más frecuente fue la de consecuencias del HSL, pues las trabajadoras relataron que tiene un impacto en la víctima a nivel emocional, cognitivo, social y laboral.

Finalmente, se recomienda realizar estudios sobre la percepción por parte de los hostigadores, de modo que se pueda triangular la información recolectada. Asimismo, se sugiere a las oficinas de recursos humanos, considerar la información presente para implementar estrategias que mejoren el bienestar de las mujeres que vivencian el HSL. Se recomienda que para futuras investigaciones se puedan estudiar los temas menores referidos a la culpabilización de la víctima, reacciones frente al HSL y explorar el porqué de estas, ello debido a que no fueron significativos en la presente investigación.

Referencias

- Acevedo, D., Biaggii, Y. y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=es&tlng=es.
- Botha, D. (2016). Women in mining still exploited and sexually harassed. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.753>
- Braun, V. y Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A practical guide*. SAGE.
- Calderón, C. (2020, 11 de noviembre). *La evolución del concepto de hostigamiento sexual y la necesaria vigencia de la prevención de su ocurrencia en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo*. IX Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full.pdf>
- Caro, P., Roman, H. y Armijo, L. (2020). Cuerpos de mujeres, significados de género y límites simbólicos en la gran minería en Chile. *Polis*, 144-129. <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2020-N55-1448>
- Caro, P., Román, H. y Armijo, L. (2021). Mujeres en altos cargos en minería en Chile. Agencia y tensiones de género. *Convergencia*, 28, 1-29. <https://doi.org/10.29101/crcs.v28i0.14438>
- Congreso de la República (2003). *Ley N.º 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27942.pdf>
- Consejo Directivo Nacional (2017). *Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Espinoza, N. (2019). *Perspectiva de la víctima razonable como elemento constitutivo en la configuración de hostigamiento sexual laboral en las Municipalidades de Tacna*,

Periodo 2019. [Tesis doctoral]. Universidad Alas Peruanas.

<https://hdl.handle.net/20.500.12990/6926>

Franco, S. & Preciado, M. (2013). Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. *E-Gnosis*, 11,1-17.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73029399002>

Frías, S. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios sociológicos*, 38(112), 103-139.

<https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1745>

Gestión (2 de marzo de 2022). *Más de 1,300 casos de hostigamiento sexual laboral se registraron en pandemia: cómo detectarlos y denunciar*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/mas-de-1300-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-se-registraron-en-pandemia-cuales-son-y-como-denunciar-rmmn-noticia/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Lengua, C. (2 de marzo de 2021). Acoso sexual en el trabajo: indicadores señalan pocas denuncias y desconocimiento del tema. *El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/peru/acoso-sexual-en-el-trabajo-indicadores-senalan-pocas-denuncias-y-desconocimiento-del-tema-dia-de-la-lucha-contr-el-hostigamiento-sexual-ncze-noticia/?ref=ecr>

Lubo, A. (2021). *Perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio Universidad Antonio Nariño.

<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4793>

Maldonado, A. & Carballo, M. (2016). Vivencias de mujeres víctimas de acoso sexual laboral que trabajan en instituciones públicas. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 1, 136-143.

Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Trillas.

- Mertens, D. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative and mixed methods*. (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Miles, M., Huberman, A. y Saldaña, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage Publications, Inc.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (17 de enero de 2022). 'Trabaja sin Acoso': 4 de cada 5 denunciante de hostigamiento sexual laboral señalaron como sus victimarios a sus jefes o superiores. Gobierno del Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/576830-trabaja-sin-acoso-4-de-cada-5-denunciante-de-hostigamiento-sexual-laboral-senalaron-como-sus-victimarios-a-sus-jefes-o-superiores>
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *El hostigamiento o acoso sexual*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *El acoso sexual en el mundo del trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *La mujer en la minería: Hacia la igualdad de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_830690.pdf
- Pérez, R. (2013). *El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control* [Tesis doctoral]. Universidad de Valladolid.
<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/3520>
- Robinson, O. (2014) Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide, *Qualitative Research in Psychology*, 11 (1), 25-41.
<https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>
- Sánchez, K. (2021). *Aspectos sociales y jurídicos en torno al hostigamiento sexual en el contexto del trabajo*. [Tesis de especialización, Pontificia Universidad Católica Del

Perú]. Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/21960>

Sarzo, R. (01 de febrero del 2021). Informe N° 0011-2021-MTPE/2/14.1: Reclamación de la Federación de Trabajadores Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2190712/IF-008-2021.pdf>

Zúñiga, M. (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *El Cotidiano*, 206, 91-98.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32553518009>

Anexos

Anexo 1

Tabla 2

Matriz de categorización

Objetivos	Categoría	Subcategoría	Definición	Pregunta
Comprender el conocimiento previo sobre el HSL	Noción general	Conocimiento sobre HSL	Entendimiento sobre el HSL, sus manifestaciones y consecuencias.	¿Qué entiendes por HSL?
		Denuncias por HSL y acciones del empleador	Conocimiento sobre las denuncias por HSL, cómo realizarlas y la incidencia de estas en la empresa. Así como, conocimiento sobre las acciones que toma el empleador frente a los casos de HSL.	¿Alguna vez has experimentado o presenciado HSL en tu centro de trabajo? ¿Se realizó una denuncia? ¿Qué hizo el empleador al respecto?
Analizar la percepción del hostigamiento sexual ambiental.	Hostigamiento sexual ambiental	Conducta sexual no deseada	Comportamientos de connotación sexual no deseada como acercamientos corporales, tocamientos indebidos, roces, exhibición de material sexual, sexting u otros, que se den en el ambiente laboral.	¿Qué conductas sexuales no deseadas has presenciado en tu ambiente laboral?, ¿Alguna vez las has experimentado? ¿Qué piensas acerca de ello?
		Coerción sexual	Sentirse presionada por amenazas al no aceptar / beneficios al aceptar invitaciones de carácter sexual.	¿Qué piensas de aquellos casos en los que los trabajadores se sienten presionados a aceptar invitaciones de carácter sexual por parte de sus compañeros / superiores? ¿Alguna vez lo has vivido?, ¿Qué pensaste al respecto?

Analizar la percepción del hostigamiento sexual verbal	Hostigamiento sexual verbal	Comentarios y burlas de índole sexual	Expresiones verbales en forma de comentarios o burlas sexistas, sobre el cuerpo de la víctima y/o su vida sexual.	¿Qué piensas cuando una persona recibe comentarios o burlas de índole sexual en su centro de trabajo?, ¿Alguna vez lo has vivido?, ¿Qué pensaste al respecto
		Proposiciones sexuales	Peticiones sexuales por parte de un superior o compañero de trabajo.	¿Qué piensas cuando una persona recibe proposiciones sexuales en su centro de trabajo? ¿Alguna vez lo has vivido?, ¿Qué pensaste al respecto?
Analizar la percepción de las consecuencias del Hostigamiento Sexual	Consecuencias del hostigamiento sexual	Emocional	Reacción emocional de la trabajadora ante el HSL.	¿Qué consecuencias emocionales consideras que genera el HSL en las personas? ¿Qué consecuencias emocionales genera en los espectadores?
		Cognitiva	Cambio de pensamiento o percepción luego de haber sufrido HSL.	¿Qué crees que piensa una persona que ha sufrido HSL? ¿Cómo percibe su trabajo esa persona?
		Laboral	Impacto en el desempeño laboral de la trabajadora como resultado del hostigamiento sexual.	¿Cómo consideras que el HSL afecta en el desempeño de las víctimas? De haberlo vivido tú ¿cómo consideras que te ha afectado?
		Social	Impacto en la interacción social de la trabajadora en el centro laboral como resultado del hostigamiento sexual.	10. ¿Qué impacto tiene el HSL en la interacción con compañeros/superiores del trabajo?

Anexo 2

Guía de entrevistas para las trabajadoras administrativas

Seudónimo: _____ **Edad:** _____ **Sexo:** _____

Área de trabajo: _____ **Grado de instrucción:** _____

Tipo de jornada atípica: _____ **Estado Civil:** _____

Lugar de Residencia: _____ **Lugar de trabajo:** _____

Dimensión 1: Noción General

1. ¿Qué entiendes por Hostigamiento Sexual Laboral (HSL)?
2. ¿Alguna vez has experimentado o presenciado HSL en tu centro de trabajo?, ¿Se realizó una denuncia?, ¿Qué hizo el empleador al respecto?

Dimensión 2: Hostigamiento sexual ambiental

3. ¿Qué conductas sexuales no deseadas has presenciado en tu ambiente laboral?, ¿Alguna vez las has experimentado? ¿Qué piensas acerca de ello?
4. ¿Qué piensas de aquellos casos en los cuales los trabajadores (hombres o mujeres) se han sentido presionados a aceptar invitaciones de carácter sexual por parte de sus compañeros/superiores? ¿Alguna vez lo has vivido?, ¿Qué pensaste al respecto?

Dimensión 3: Hostigamiento sexual verbal

5. ¿Qué piensas cuando una persona recibe comentarios o burlas de índole sexual en su centro de trabajo?, ¿Alguna vez lo has vivido?, ¿Qué pensaste al respecto?
6. ¿Qué piensas cuando una persona recibe proposiciones sexuales en su centro de trabajo? ¿Alguna vez lo has vivido?, ¿Qué pensaste al respecto?

Dimensión 4: Consecuencias del hostigamiento sexual laboral

7. ¿Qué consecuencias emocionales consideras que genera el HSL en las personas?
¿Qué consecuencias emocionales genera en los espectadores?
8. ¿Qué crees que piensa una persona que ha sufrido HSL? ¿Cómo percibe su trabajo esa persona?
9. ¿Cómo consideras que el HSL afecta en el desempeño de las víctimas? De haberlo vivido tú ¿cómo consideras que te ha afectado?
10. ¿Qué impacto tiene el HSL en la interacción con compañeros/superiores del trabajo?

Anexo 3**Tabla 3***Evaluación de validez de contenido (v de Aiken) por criterio de jueces*

Ítem	Claridad	Coherencia	Representatividad	Total
1	1.00	1.00	1.00	1.00
2	1.00	1.00	0.90	0.97
3	0.75	0.90	0.90	0,73
4	0.95	1.00	1.00	0.98
5	1.00	1.00	1.00	1.00
6	0.95	0.95	0.95	0.95
7	1.00	0.95	1.00	0.98
8	0.95	0.85	0.90	0.90
9	0.8	1.00	1.00	0.93
10	0.8	0.95	0.95	0.92
Noción general	1.00	1.00	0.95	0.98
Hostigamiento sexual ambiental	0.85	0.95	0.95	0.92
Hostigamiento sexual verbal	0.98	0.98	0.98	0.98
Consecuencias del hostigamiento sexual	0.89	0.94	0.96	0.93
Total				0.95

Anexo 4**Consentimiento informado**

Estimada,

La investigación titulada “*Percepción del Hostigamiento Sexual en trabajadoras administrativas del sector minero*” es conducida por Gabriella Calle y Valeria Tinoco, bachilleres en Psicología, pertenecientes a la Universidad San Ignacio de Loyola.

Este estudio se realizará en trabajadoras administrativas del sector minero con la finalidad de identificar la percepción sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual. Por ello, su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La duración de la entrevista no será mayor a 30 minutos. Se solicitarán datos personales (nombre, edad, etc.) así como la respuesta a preguntas que valoran aspectos psicológicos. Cabe resaltar que la entrevista será grabada, la información recopilada se tratará en forma confidencial y se usará para fines del estudio y sin ningún otro propósito.

El proceso es completamente voluntario y puede interrumpir su participación cuando lo considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas.

Si desea más información del proyecto, puede enviar un mensaje a gabriella.calle@usil.pe o valeria.tinoco@usil.pe.

He tenido la oportunidad de leer esta declaración de consentimiento informado y confirmo mi participación voluntaria.

Firma

Anexo 5

Tabla 4

Tabla de códigos y documentos primarios

	Ingeniería	Ingeniería	Ingeniería	Ingeniería	Ingeniería	Ingeniería	RR.HH.	RR.HH.	RR.HH.	RR.HH.	RR.HH.	RR.HH.	Totales
	Alexia	Barbara	Angelica	Graciela	Betsy	Laura	Berta	Carolina	Karla	Samanta	Vanesa	Yamila	
Hostigamiento Sexual Laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consecuencias del Hostigamiento Sexual Laboral	5	7	6	9	7	7	6	5	8	7	13	9	89
Emocional	3	4	4	8	5	5	4	4	4	3	9	6	59
Hostigamiento Sexual Ambiental	6	4	5	3	4	4	3	2	1	3	3	6	44
Laboral	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	6	4	40
Identificación de la mujer como víctima	2	4	2	3	2	1	5	2	2	3	2	11	39
Cognitiva	1	2	4	6	2	2	3	2	3	3	7	3	38
Percepción Negativa del HSL	0	0	2	5	3	3	2	2	6	3	3	7	36
Social	1	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	1	33

Ignorar o confrontar al acosador	2	4	9	4	2	3	0	0	1	2	2	3	32
Hostigamiento Sexual Verbal	5	2	2	2	1	3	4	2	1	1	2	4	29
Conducta Sexual no Deseada	2	4	4	2	4	1	1	2	1	3	2	3	29
Normalización del HSL	1	2	1	0	1	0	6	0	2	2	0	8	23
Sexismo en entorno masculinizado	1	0	1	1	1	0	1	2	2	1	2	8	20
Coerción Sexual	4	0	1	1	2	3	3	1	0	0	1	3	19
Acciones del empleador frente al HSL	1	0	1	1	0	0	2	2	1	2	1	8	19
Abuso de poder	2	0	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	19
Comentario y burlas	2	1	1	1	0	2	3	2	0	1	1	4	18
Denuncias Por HSL	1	0	2	0	1	0	1	1	1	2	1	8	18
Conocimiento sobre HSL	0	4	0	2	1	1	3	2	1	1	1	1	17
Proposiciones sexuales	3	1	1	1	1	1	2	0	1	0	1	2	14
Culpabilización de la Víctima	1	0	2	0	0	1	1	1	0	0	0	4	10
Tocamientos indebidos	1	3	1	2	0	0	0	0	0	1	2	0	10

Miradas lascivas	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	5
Multimedia sexual	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	4
Totales	48	50	57	62	48	45	60	39	40	45	63	107	664

Anexo 6

Tabla 5

Tabla de criterios de generación de significados

	Representatividad ≥1	Rep. Ingeniería ≥1	Rep. RRHH ≥1	Frecuencia ≥20	Densidad ≥2	Significancia (al menos un criterio)
Hostigamiento Sexual Ambiental	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Conducta Sexual no deseada	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Coerción Sexual	NO	NO	NO	NO	SÍ	SÍ
Hostigamiento Sexual Verbal	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Comentario y burlas	NO	NO	NO	NO	SÍ	SÍ
Proposiciones sexuales	NO	SÍ	NO	NO	SÍ	SÍ
Consecuencias del Hostigamiento	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Emocional	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Cognitiva	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Laboral	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Social	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Identificación de la mujer como víctima	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Conocimiento sobre HSL	NO	NO	SÍ	NO	NO	SÍ

Denuncias por HSL	NO	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ
Acciones del empleador frente al HSL	NO	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ
Abuso de poder	NO	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ
Culpabilización de la víctima	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Hostigamiento Sexual Laboral	NO	NO	NO	NO	SÍ	SÍ
Miradas lascivas	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Multimedia sexual	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Normalización del HSL	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Percepción negativa del HSL	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Ignorar o confrontar al acosador	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Sentimiento de culpa	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Sexismo en entorno masculinizado	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Tocamientos indebidos	NO	NO	NO	NO	NO	NO
