

# **LA INTERSECCIONALIDAD EN LA INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

**GABRIELA SALAS ZUÑIGA**

Asociada del área laboral del Estudio Echeopar asociado a Baker & McKenzie International. Becaria del Centro de Formación de la OIT y participante de la Academia de Género. Especialista en Compensaciones por la Universidad del Pacífico.



## 1. CONTEXTO: EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO A NIVEL MUNDIAL Y NACIONAL

No es lo mismo hablar de violencia de género, y menos aún de violencia de género en el empleo hoy, que hace 5 años, antes que los movimientos **#MeToo** o **#Niunamenos** aparecieran. Si bien la violencia machista no es, ni de cerca un tema nuevo, si es relativamente nueva, la apertura con la que este tema se puede discutir en diferentes ámbitos, incluido el laboral, debido a estos dos movimientos. En efecto, estos dos movimientos a nivel mundial han generado una mayor conciencia respecto a la existencia de un problema mundial y transversal que afecta de manera desproporcional a, por lo menos, el 50% de la población mundial.

A pesar de esta mayor conciencia sobre la problemática de la violencia de género en diferentes ámbitos, reflexionar sobre este tema encierra fuertes obstáculos, como, por ejemplo, la falta de data o su irregularidad a nivel global y nacional.

Por ejemplo, si revisamos uno de las publicaciones más recientes de la OIT, “*Un paso decisivo hacia la igualdad de género*”, el propio organismo especializado de Naciones Unidas reconoce las limitaciones respecto a la disponibilidad de información estadística sobre el porcentaje de trabajadoras que son objeto de actos de violencia y hostigamiento sexual en el centro de trabajo a nivel internacional.

No obstante, aun cuando los organismos internacionales no manejen estadísticas específicas respecto al nivel de violencia de género y hostigamiento sexual en el empleo a nivel mundial, sí recogen algunos datos interesantes que dan cuenta de las preocupantes dimensiones del problema:

- El hostigamiento sexual es la forma de violencia en el empleo más reportada a nivel mundial (OIT, 2019, p. 51).

- El hostigamiento sexual es considerado “parte del trabajo” en sectores con mayor prevalencia femenina, como el sector salud y educación (OIT, 2019, p. 51-52).
- Solo 131 de los 194 países en el mundo cuentan con algún tipo de norma que busca proteger a las víctimas de hostigamiento sexual de este tipo de actos. No obstante, el 27% de los países que cuentan con legislación en materia de prevención de la violencia u hostigamiento sexual no cuentan con definiciones claras para designar a la violencia u hostigamiento en el centro de trabajo lo cual genera fuertes dificultades para su aplicación (OIT, 2018, p. 7).
- La violencia de género y hostigamiento sexual en el empleo afecta de manera desproporcionada a las mujeres trabajadoras (OIT, 2019, p. 51).

De lo expuesto, aun cuando no se maneja datos más exactos a nivel global respecto a la prevalencia del hostigamiento sexual resulta evidente que estamos ante un problema sistémico y enquistado en el seno mismo de las relaciones de trabajo.

Si volcamos nuestro análisis al plano nacional, nos enfrentamos al mismo problema comentado, no es fácil encontrar datos macro respecto al número de trabajadores afectados por actos de hostigamiento sexual a nivel en el Perú, y menos aún información desagregada por variables como raza, orientación sexual, entre otras.

Sin embargo, hay algunos datos disponibles a solicitud mediante un proceso de acceso a la información, que nos puede ayudar a analizar la situación del Perú en torno al hostigamiento sexual en el empleo:

- En el 2019, se cuadruplicaron las denuncias de hostigamiento sexual recibidas por el Ministerio de Trabajo por medio de su servicio “trabajo sin aviso” y línea 1819, en comparación con las denuncias reportadas en el 2018. Así, el número anual de denuncias pasó de 73 en el año 2018 a 294 en el año 2019. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)

- Durante los dos primeros meses del año 2020, el promedio de denuncias por mes fue de 24 denuncias, situación que daba cuenta de una proyección de casos prácticamente idéntica a la reportada en 2019. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)
- El 94.2% de personas que denunciaron ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo actos de hostigamiento sexual, entre octubre de 2018 y febrero de 2020, son mujeres. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)
- El 98.55% de personas denunciadas entre octubre de 2018 y febrero de 2020, ante el Ministerio de Trabajo por haber cometido actos de hostigamiento sexual en el empleo son hombres. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)

Respecto a esta información estadística, hay que tener en cuenta que se trata de una fotografía parcial de la situación de este tipo de violencia en el Perú, pues solo nos muestra una fracción del problema: los casos que sí son reportados. No obstante, hay un universo de situaciones de hostigamiento sexual en el empleo, respecto de la cual, el Estado no maneja, lamentablemente, data precisa, sin perjuicio de las estimaciones de privados respecto al sub-registro<sup>1</sup>.

A lo expuesto, cabe agregar que la información provista por el Ministerio de Trabajo da cuenta del impacto que tuvo el Decreto 1410 -que, recordemos entre otros aspectos, modificó el concepto de hostigamiento sexual y creo nuevas y concretas obligaciones para los empleadores para prevenir este tipo de violencia en el centro de trabajo- en la creación de un espacio más receptivo de denuncias de hostigamiento sexual.

En efecto, si bien la promulgación de una norma sobre un tema en particular no resuelve en sí misma un problema social, sí marca una pauta de transformación. Así, en este caso, lo que hizo el Decreto 1410 es enviar

---

1 De acuerdo a Genderlab solo el 2% de mujeres reportan actos de hostigamiento sexual <https://rpp.pe/economia/economia/cuantas-denuncias-por-acoso-sexual-laboral-sehan-reportado-en-lo-que-va-del-2020-noticia-1248222>

el mensaje a las personas afectadas por actos de hostigamiento sexual que el ordenamiento había puesto nuevas y repotenciadas herramientas a su servicio, de ahí que el número de denuncias se viera incrementado de forma tan significativa.

Finalmente, la información estadística comentada evidencia que, tal y como sucede a nivel mundial, aun cuando el hostigamiento sexual en el empleo es un problema que potencialmente puede afectar a cualquiera sin perjuicio de su sexo, las principales afectadas son mujeres y los principales perpetradores de este tipo de violencia son hombres. Ello inclusive, si los afectados son otros hombres.

De ahí la necesidad imperiosa de analizar este problema desde una perspectiva de género y dejar atrás concepciones simplistas que, bajo discursos supuestamente “neutros”, buscan desconocer la experiencia diferenciada de las mujeres en el centro de trabajo respecto a la violencia de género.

## **2. INTERSECCIONALIDAD: DEFINICIÓN Y SU REGULACIÓN EN EL PERÚ PARA LA ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

Contrariamente a lo que se suele pensar, la “interseccionalidad” no es un término cuyo origen resida en las ciencias sociales, sino que se trata de un concepto acuñado por una abogada, Kimberlé Williams Crenshaw, en el marco de una crítica a la normativa antirracista en Estados Unidos y feminismos hegemónicos, las cuales, tenían como centro de sus reivindicaciones a los hombres afroamericanos y mujeres blancas, respectivamente, situación que dejaba en doble situación de desprotección a las mujeres afroamericanas (Crenshaw, 1991). Con lo que, por lo menos en teoría, este concepto no debería sentirse tan lejano a las ciencias jurídicas.

A pesar de ello, en Perú, son pocos los estudios o reflexiones desde el derecho del trabajo sobre el rol que juega la interseccionalidad en la atención o investigación de casos de violencia de género en el centro de trabajo. Ello, a pesar que el propio reglamento de la Ley de

Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual hace mención expresa de este término.

Pero, exactamente, a ¿qué nos referimos cuando invocamos el concepto de “interseccionalidad”? Partamos del inicio. Cuando Crenshaw uso por primera vez al término interseccionalidad su intención era hacer patente como las variables raza y género interactúan y cómo generan diferentes dimensiones que conforman las experiencias de las mujeres negras en el ámbito laboral (Crenshaw: 1989).

Cabe precisar, que lo revolucionario del concepto de interseccionalidad propuesto por Crenshaw, es que este presupone una visión compleja de la identidad de una mujer afroamericana, donde las variables analizadas, sexo y género, no dan lugar a una sumatoria simple de identidades, sino a una interrelación única y concurrente que marca su experiencia.

Con el fin de ilustrar su pensamiento Crenshaw propone la siguiente analogía:

*“La discriminación como una intersección en el tráfico puede fluir en un sentido como en cualquier otro. Si un accidente ocurre en dicha intersección este podría haber sido ocasionado por los carros que van en un sinnúmero de direcciones y, a veces, desde todas las direcciones. De manera similar, si una mujer afroamericana es afectada, debido a que se encuentra en una intersección, el daño puede producirse debido a la discriminación por sexo o por raza” (Crensha, 1989, p. 149)<sup>2</sup>.*

El ejemplo de Crenshaw es bastante ilustrativo en tanto plantea como resulta parcializada la adopción de medidas que se enfoquen en una sola variable de análisis, en este caso, solo el sexo o la raza, y como resulta necesario replantear nuestro entendimiento de la identidad de las mujeres afrodescendientes a fin de adoptar medidas que verdaderamente atiendan sus intereses.

Ahora, si bien este es el origen pues, del concepto interseccionalidad, lo cierto es que este ha transitado una larga vía, y en diferentes campos.

---

2 Traducción libre.

De ahí que en “*Intersectionality: Mapping the movements of a Theory*”, CARBADO, MAYS, TOMLINSON, e inclusive la propia CRENSHAW, dan cuenta que a la fecha no existe un concepto único y acabado debido a la permeabilidad del concepto y la potencialidad que encierra su uso y aplicación en diferentes ámbitos del conocimiento. De ahí que refieran que, la forma más sencilla y fructífera de reflexionar en torno a este tema es advertir que la interseccionalidad es lo que hace (CARBADO, MAYS, TOMLINSON y CRENSHAW, 2013, pp. 304-305).

Con ello, los autores no buscan evadir brindar un concepto claro de lo que es la interseccionalidad sino reparar y subrayar en la potencialidad del concepto en tanto su uso no está limitado a una determinada rama del saber o modelo de aplicación práctica, lo cual no hace sino evidenciar que la interseccionalidad es el punto de partida de estudios y análisis y no, el fin mismo de ningún estudio, pues la interseccionalidad tiene un componente político transformador.

Sin perjuicio de la importante reflexión contemporánea en torno a la interseccionalidad, para efectos de este trabajo, utilizaremos la definición funcional del término interseccionalidad propuesta por MACKINNON. De acuerdo a la referida autora, la interseccionalidad es una “*aproximación al derecho, la realidad y su relación simbiótica, que permite el análisis no solo del resultado estático del problema que analiza sino también de las dinámicas y fuerzas subyacentes*” (MACKINNON, 2013, pp. 1023-1024). Lo valioso de este concepto funcional es que evidencia la versatilidad de la interseccionalidad y la sitúa como una herramienta para el análisis de diferentes problemas de relevancia social desde el derecho.

Teniendo un poco más claro qué es la interseccionalidad, conviene reflexionar sobre su regulación y desarrollo en marco legal peruano en materia de atención y sanción del hostigamiento sexual.

Como sabemos, actualmente, la recepción de una denuncia de hostigamiento sexual o la toma de conocimiento de actos que podrían calificar como actos de hostigamiento sexual en cualquiera de sus vertientes (sean comportamientos no deseados sexuales o sexistas), genera para los



empleadores la obligación de iniciar un procedimiento de atención de la potencial víctima de este tipo de violencia y de investigación de la denuncia.

Sin perjuicio de las pautas específicas sobre las etapas del procedimiento y plazos aplicables, el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual menciona por única vez al término “interseccionalidad” en su artículo 5, el cual recoge una lista de los enfoques aplicables a la interpretación y aplicación de las medidas de prevención y sanción de actos de hostigamiento sexual.

Específicamente, el referido artículo señala lo siguiente:

- d) *Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.*

La definición recogida por el Reglamento es una de corte operativo, en los términos propuestos por MACKINNON, pues concibe a la interseccionalidad como una herramienta que permite a quien la utiliza, obtener un panorama integral sobre un caso determinado mediante la vinculación de variables de análisis relevantes de acuerdo a la identidad de la parte denunciante.

Es importante reparar que la definición recogida incluye el potencial transformador que encierra el término interseccionalidad debido a su misma historia y evaluación, en tanto reconoce que su utilización trae como resultado la adopción de medidas particulares al caso concreto con el fin de garantizar el derecho a la igualdad material de la parte denunciante en situación de vulnerabilidad.

Este potencial transformador es uno de los más importantes y determinantes en la definición de interseccionalidad pues de no reconocerse dicha característica tendríamos en la legislación peruana un enfoque de análisis vacío donde se llama a la identificación de situaciones de vulnerabilidad,

mas no se reconoce la obligación de subvertir esta situación, lo cual en los casos de violencia conllevaría a un peligro específico: la generación de situaciones de re victimización.

Teniendo en cuenta lo señalado, considero que la inclusión del concepto interseccionalidad en los términos recogidos por el Reglamento resulta positiva y, por lo menos un primer paso para su efectiva utilización en la atención de casos de violencia de género en el ámbito laboral.

Sin perjuicio de que el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual incorpora la interseccionalidad como una herramienta para la lucha contra la violencia de género en el empleo, hay que advertir que, lamentablemente, en dicho cuerpo normativo no hay mayor desarrollo respecto al rol específico que está llamado a jugar esta herramienta durante las etapas de atención de investigación de denuncias de hostigamiento sexual, situación que podría ser confusa para las personas encargadas de implementar las obligaciones laborales dispuestas en dicho Reglamento.

En efecto, considerando que la interseccionalidad no es un elemento de uso cotidiano y extendido en el sistema de relaciones laborales peruano, la falta de inclusión de pautas específicas para su uso ha convertido en inoperante, en la gran mayoría de casos, a esta herramienta.

¿Por qué resulta ello especialmente preocupante? considero que esta situación es peligrosa pues evita que determinados tipos de violencia sean analizados en toda su real dimensión y, sobretodo, que se adopten medidas de protección y sanción verdaderamente adecuadas.

Con el fin de ilustrar el tipo de actos de hostigamiento sexual que no podrían ser atendidos e investigados de manera plena si no es mediante una visión interseccional, propongo las siguientes situaciones a modo de ejemplo:

Situación 1	Trabajadora racializada que recibe comentarios no deseados que dan cuenta de visión hipersexualizada y exótica de su identidad
<p>La población afrodescendiente está sometida a diferentes formas de discriminación, racismo estructural y estereotipos que perpetúan una situación de exclusión y vulnerabilidad en la sociedad.</p> <p>Respecto a los estereotipos que sufren los afrodescendientes, hay que advertir que estos no solo obedecen a su color de piel, sino también, a su sexo, generándose así una situación de estrecha vinculación a la que muchos han hecho referencia con la frase <i>“sexualización de la raza y racialización de la sexualidad”</i> (Viveros: 2008).</p> <p>Específicamente, en el caso de las mujeres afrodescendientes, los estereotipos de lo que suele ser objeto están ligados a dos ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) hipersexualización de su persona, y</li><li>(ii) exotividad de su identidad.</li></ul> <p>La hipersexualidad hace referencia a la idea de disponibilidad sexual de las mujeres afrodescendientes y la exotividad a la alteridad de sus características y experiencias.</p> <p>Teniendo en cuenta, lo señalado, una situación que no podría ser analizada si no es a partir de una mirada interseccional, es el caso de una mujer afrodescendiente a quien, pese a su falta de consentimiento, un compañero de trabajo constantemente intenta tocar su cabello y rostro bajo el argumento de que sus rasgos son poco convencionales y atrayentes.</p> <p>En este caso, los actos perpetrados por su compañero no responden a una variable única e independiente (el sexo de la víctima o su raza), sino a su situación y experiencia específica como mujer afrodescendiente. De ahí que la investigación de los actos reportados debe tomar en consideración las referidas dos variables, no como elementos en adición sino como estrechamente vinculados y correlacionados.</p> <p>Es probable que de no incorporar la variable raza a la investigación se pierda de vista un hecho importante que es el racismo enquistado en las acciones del compañero de trabajo y lo doblemente grave que supone su comportamiento para efectos de la imposición de una medida correctiva y de prevención de futuros casos.</p> <p>En efecto, en este caso, solo con el uso de la interseccionalidad, el empleador podrá advertir que es necesario incorporar el elemento antirracista en sus capacitaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, para así garantizar el derecho de su personal racializado a un espacio de trabajo seguro.</p>	

Situación 2	Trabajadora lesbiana que recibe comentarios que califican como violencia aleccionadora
<p>Muchas mujeres lesbianas se enfrentan a una forma de violencia muy específica denominada “violencia sexual correctiva” o “violencia sexual aleccionadora”. Este tipo de actos tienen por objeto en la mente de quienes los perpetúan “forzar la heterosexualidad” de estas mujeres, convertirlas en personas “normales”.</p> <p>A pesar de que este tipo de violencia encierra una concepción patológica de la orientación sexual y abiertamente discriminadora, no son pocos los casos de este tipo de violencia. Un ejemplo de este tipo de violencia en el centro de trabajo podría ser el caso de una trabajadora lesbiana a quien le dirigen el siguiente comentario: “Te hace falta probar un hombre de verdad. Yo te enderezaría”.</p> <p>Al igual que en el primer ejemplo, este caso no podría ser analizado a cabalidad si no se conjugan y entienden la relación entre las variables sexo y orientación sexual. En efecto, si se pierde la variable orientación, y solo nos quedamos con la variable sexo, podríamos perder de vista que este tipo de actos, en realidad, es un ataque a la identidad de la trabajadora como mujer lesbiana, y no solo como mujer o miembro de la comunidad LGTBIQ.</p>	

Las situaciones comentadas demuestran la necesidad de analizar los casos con una visión interseccional. En caso contrario, es posible que incurramos en revisiones simplistas de los casos denunciados que den lugar a soluciones parciales o incompletas.

De ahí que, reitero, lo más adecuado hubiera sido incluir en la actual legislación pautas más específicas que lleven a los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y personal de Recurso Humanos a necesariamente preguntarse si en un determinado caso era necesario recurrir al enfoque interseccional y si en base a este era necesario adoptar medidas diferenciadas con el fin de garantizar el derecho a la igualdad.

Cabe precisar que la falta de desarrollo normativo comentada precedentemente, no puede entenderse suplida o superada con la inclusión de enfoques especializados en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, dígase, el enfoque de género, enfoque intercultural, enfoque intergeneracional, enfoque de discapacidad.

Ello debido a que la interseccionalidad no es solo la adición de diferentes variables de análisis, como, por ejemplo, las recogidas en los enfoques específicos, sino, que es una herramienta que conjuga variables y analiza la propia relación existente entre dichas variables, por lo que, en

realidad, el reconocimiento de estos otros factores sin hacer mención a su posible interrelación no suma al uso correcto de la interseccionalidad.

### **3. ALGUNAS SUGERENCIAS PARA GARANTIZAR EL USO DEL ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

En el punto anterior identificamos que, aun cuando el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual recoge el enfoque interseccional, existe una falta de desarrollo respecto a la forma y momentos en los que la interseccionalidad debe ser utilizada para garantizar el derecho a la igualdad material de la parte denunciante en situación de vulnerabilidad.

Teniendo ello en cuenta, cabe preguntarse, ¿qué alternativas tenemos para superar esta dificultad sin incurrir en medidas abstractas? Al respecto, considero que hay dos medidas que pueden ser adoptadas para facilitar el uso del enfoque interseccional:

#### **a. Ajustar actual marco normativo a fin de garantizar reflexión sobre necesidad de recurrir a enfoque interseccional**

Los empleadores no conocen exactamente en qué momento la interseccionalidad puede operar para efectos de garantizar un adecuado manejo de denuncias de hostigamiento sexual, por lo que, considero, sería propicio incluir en el título II del Reglamento, sobre Reglas Generales para la prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual, aplicable de manera supletoria al ámbito laboral, pautas sobre los siguientes temas específicos:

- Momento en el que se puede hacer uso del enfoque interseccional: es importante dejar en claro que los empleadores pueden recurrir a este enfoque durante todo el procedimiento de atención, investigación y resolución de una queja de hostigamiento sexual, sin mayor limitación, en tanto es transversal a todo el sistema de atención de este tipo de violencia de género.

- Explicitación de que la interseccionalidad admite diferentes medidas de acuerdo a las necesidades de cada caso: con el fin de que empleadores tengan idea del tipo de medidas con enfoque de interseccional podían adoptar, podría incluirse una lista abierta de medidas entre las que se incluyan, por ejemplo, las siguientes:

Fase del procedimiento	Medida concreta
<b>Atención de denunciantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión de sección en formato de denuncia en el que se permita a denunciante reportar situaciones de vulnerabilidad adicionales.</li> <li>- Capacitación a personal que recoge denuncia para identificar situaciones de vulnerabilidad en el supuesto que la denunciante no hubiera identificado alguna o no estuviera en capacidad para hacerlo.</li> </ul>
<b>Investigación de denuncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requerir a Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual que frente a cada denuncia analice si se ha configurado una situación especial de vulnerabilidad que requiera enfoque interseccional.</li> <li>- Requerir a Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual que desarrolle en cada caso variables identificadas en el caso, relación de dichas variables entre sí y su impacto en el caso en el informe final.</li> </ul>
<b>Adopción de medidas complementarias de prevención</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión de secciones especiales en capacitaciones a personal frente a identificación a situaciones de violencia compleja.</li> </ul>

## **b. Incorporación de interseccionalidad como punto en capacitación para miembros del Comité de Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Recursos Humanos**

Sin perjuicio de cualquier eventual modificación legislativa, es importante volcar nuestra atención a aquellas acciones que podemos actualmente ir implementando a fin de aprovechar los recursos y potencial que ofrece la actual legislación en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Una de estas acciones es la capacitación del personal y miembros del Comité de Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la interseccionalidad y sus usos en la atención de este tipo de violencia.

Cabe precisar que, en la medida que la interseccionalidad es un concepto complejo, es recomendable aproximarse a su estudio de manera práctica sobre la base de la idea de que todas las personas experimentamos la violencia de manera diferente sobre la base de nuestra identidad y que, debido a ello, es importante reparar en las variables que nos interpelan con el fin de encontrar una estrategia y solución más adecuada a cada caso.

#### **4. A MODO DE CONCLUSIÓN**

El ámbito laboral aun es un espacio predominantemente masculino. Aunado a obstáculos como la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial por género, la discriminación por sexo en el empleo, la predominante presencia femenina en el sector informal laboral y la crisis del sistema de cuidado, la violencia de género se erige en el centro de trabajo como uno de los principales problemas que impiden la inserción de la mujer en igualdad de condiciones al mundo del trabajo.

Si bien el ordenamiento peruano busca revertir la situación preocupante y estructural de violencia de género en el empleo mediante la implementación de una nueva normativa y obligaciones legales específicas, hay elementos de la actual legislación en materia de prevención del hostigamiento sexual que merecen mayor reflexión a fin de atender de manera integral el fenómeno de la violencia generizada.

Una de estos elementos es, precisamente, la interseccionalidad. Sin ánimos de reincidir en el debate teórico sobre la interseccionalidad vertido en este artículo, si considero importante reafirmar el potencial transformador de la interseccionalidad que, actualmente, se ve limitado por su escueta regulación, y en la necesidad de incorporarlo como un punto central en la atención de casos de hostigamiento sexual en el empleo, en tanto nos permite evaluar los actos de violencia en su verdadera dimensión y sobretodo, adoptar las medidas más adecuadas para su superación.

En efecto, en una época, donde la violencia de género es pandémica como abogados tenemos la obligación de salir de nuestra zona jurídica de confort e incorporar nuevas herramientas al análisis legal laboral para

resignificar y afrontar situaciones del mundo del trabajo de acuerdo a las exigencias de los nuevos tiempos.

## BIBLIOGRAFÍA

- CRENSHAW, K. W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist policies. *Chicago Legal Forum*, 149. <http://chicagobound.uchicago.edu./cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- CARBADO, DEVON, KIMBERLÉ CRENSHAW, Vickie Mays y Barbara Tomlinson (2013), “Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory”, *Du Bois Review*, 303-312.
- CRENSHAW, K. W. (1991). Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. *Stanford Law Review*, 1241.
- MACKINNON, C. A. (2013). Intersectionality as a Method: A Note. *Signs. Intersectionality: Theorizing Power, Empowering Theory*, 38(4), 1019. <https://www.jstor.org/stable/10.1086/669570>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Respuesta a solicitud a acceso a la información*.
- OIT. (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos (Primera Edición). [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674751/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674751/lang--es/index.htm)
- OIT. (2018). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Informe V). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_554100.pdf)
- VIVEROS VIGOYA, M. (2008). *La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual*. Memorias del Ier. Encuentro Latinoamericano y del Caribe La sexualidad frente a la sociedad, México D.F., México.