

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS



TESIS DE GRADO

“NECESIDAD DE MODIFICAR EL TIPO JURIDICO PENAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL DENTRO DEL AMBITO LABORAL”

(Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho)

POSTULANTE : UNIV. Claudia Aleida Vera Callisaya

TUTOR : Dra. Aydee Celina Vásquez Jiménez

La Paz-Bolivia
2018

DEDICATORIA:

Principalmente a mis padres René Adolfo y Fermina Hortencia, a mis hijas Ángela Briana y Gabriela Abigail, pero sobre todo a todas las mujeres y trabajadores de Bolivia.

AGRADECIMIENTOS:

Principalmente a Dios y mi familia, un agradecimiento especial a mi tutora académica Dra. Aydee Celina Vásquez Jiménez, por su valiosa ayuda para realizar la presente investigación y a la casa de estudios que me dio los conocimientos la “Universidad Mayor de San Andrés”.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

- PORTADA	
- DEDICATORIA.....	I
- AGRADECIMIENTOS.....	II
<u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....</u>	1
I. ENUNCIADO DEL TÍTULO DEL TEMA.....	2
II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
III. PROBLEMATIZACIÓN.....	3
IV. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
➤ TEMÁTICA.....	4
➤ ESPACIAL.....	4
➤ TEMPORAL.....	5
V. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
VI. OBJETIVOS A LOS QUE SE HA ARRIBADO EN LA INVESTIGACIÓN.....	6
➤ OBJETIVO GENERAL.....	7
➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
VII. MARCO TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN.....	8
VIII. HIPÓTESIS DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
IX. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
➤ VARIABLE INDEPENDIENTE.....	9
➤ VARIABLE DEPENDIENTE.....	9
X. MÉTODOS QUE FUERON UTILIZADOS	10
- MÉTODO GENERAL.....	10
- MÉTODO ESPECÍFICO.....	11
XI. TÉCNICAS QUE FUERON UTILIZADAS	12
- CUESTIONARIO.....	12
- OBSERVACIÓN.....	12

DESARROLLO DEL DISEÑO DE PRUEBA DE LA TESIS

INTRODUCCIÓN.....14

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO.....16

1.1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....17

1.1.1. ÉPOCA DE LA ILUSTRACIÓN.....17

1.1.2. ÉPOCA DE LA INDUSTRIALIZACIÓN.....17

1.1.3. ORIGEN DEL TÉRMINO DE ACOSO SEXUAL.....19

1.1.4. FASES HISTÓRICAS DE DESARROLLO DEL
ACOSO SEXUAL.....21

1.1.5. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL
ACOSO SEXUAL EN BOLIVIA.....23

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.....27

2.1. SOCIEDAD PATRIARCAL.....28

2.2. VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL.....30

2.2.1. VIOLENCIA.....30

2.2.2. VIOLENCIA LABORAL.....30

2.3. ACOSO, MUBBING Y ACOSO SEXUAL.....31

2.3.1. ACOSO.....32

2.3.2. ACOSO LABORAL O MOBBING.....33

2.3.3. ACOSO SEXUAL.....35

2.4. ELEMENTOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.....38

2.4.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL SUJETO.....38

2.4.1.1. SUJETO ACTIVO.....39

2.4.2.2. SUJETO PASIVO O VICTIMA.....40

2.4.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS ELEMENTOS
CONFIGURADORES.....42

2.4.2.1. CONDUCTA.....43

2.4.2.2. REQUERIMIENTO DE FAVORES SEXUALES.....	43
2.4.2.3. CONTACTO FISICO DE CARÁCTER SEXUAL.....	43
2.4.2.4. INVITACIONES IMPÚDICAS.....	43
2.4.2.5. BROMAS SOBRE SEXO.....	43
2.4.3. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN EL ACOSO SEXUAL.....	44
2.4.3.1. SOLICITUD.....	44
2.4.3.2. RECHAZO.....	44
2.4.3.3. PERSISTENCIA.....	44
2.4.4. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL COMPORTAMIENTO.....	45
2.4.4.1. CONDUCTA DE CARÁCTER SEXUAL.....	45
2.4.4.2. CONDUCTA NO BIENVENIDA.....	46
2.4.4.3. AFECTACIÓN DEL EMPLEO.....	47
2.5. CLASES DE ACOSO SEXUAL LABORAL.....	48
2.5.1. ACOSO SEXUAL FÍSICO.....	48
2.5.2. ACOSO SEXUAL VERBAL.....	49
2.5.3. ACOSO SEXUAL NO VERBAL.....	49
2.6. TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL.....	49
2.6.1. ACOSO SEXUAL QUID PRO QUO O POR CHANTAJE.....	49
2.6.2. ACOSO SEXUAL DE AMBIENTE HOSTIL DE TRABAJO.....	50
2.7. PODER Y SUBORDINACIÓN.....	51
2.7.1. PODER.....	51
2.7.2. SUBORDINACIÓN.....	52
3. DISCRIMINACIÓN.....	54
4. IGUALDAD DE GÉNERO.....	55
<u>CAPÍTULO III</u>	
<u>MARCO JURÍDICO</u>	57
3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL.....	58

3.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.....	58
3.1.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	63
3.1.3. LEY DE ORGANIZACIÓN JUDICIAL N° 025.....	64
3.1.4. ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO.....	65
3.1.5. NORMAS BASICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	67
3.1.6. REGLAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL DEL ÓRGANO JUDICIAL.....	69
3.1.7. LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA N° 348.....	70
3.1.8. CÓDIGO PENAL.....	74
3.2. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	74
3.2.1. ARGENTINA.....	74
3.2.2. PERÚ.....	76
3.2.3. CHILE.....	77
3.2.4. PARAGUAY.....	78
3.2.5. PUERTO RICO.....	79
3.2.5. ESPAÑA.....	80
3.2.6. FRANCIA.....	81
<u>CAPÍTULO IV</u>	
<u>MARCO PRÁCTICO</u>	82
4.1. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.....	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
ANTEPROYECTO DEL ARTÍCULO 312 QUATER DEL CÓDIGO PENAL.....	96
BIBLIOGRAFÍA.....	98
ANEXO.....	102

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.1 ENUNCIADO DEL TEMA

“NECESIDAD DE MODIFICAR EL TIPO JURIDICO PENAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL DENTRO DEL AMBITO LABORAL”

1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

El Estado proporciona a la sociedad los mecanismos y normas jurídicas necesarias para la protección de los derechos de las personas; específicamente con respecto a los derechos de la mujer. En el ámbito laboral debe garantizar una protección integral de los derechos de igualdad, integridad, libertad sexual y laboral, regulando y tipificando de manera efectiva el acoso sexual, toda vez que durante los últimos años en Bolivia se ha reconocido la igualdad de derechos y equidad de género, por lo que en el ámbito laboral la mujer ocupa varios cargos públicos de distinta índole y jerarquía, por ésta razón la interacción en el sector público entre trabajadores van generando ciertas conductas que pueden ser entendidas e incluso enmarcadas en el tipo penal de acoso sexual.

Sin embargo, este tipo de comportamiento dentro del lugar de trabajo no sólo puede ser cometido por una persona con cargo jerárquico superior a la víctima o acosada, puede inclusive ser cometida por personas del mismo nivel de cargo o hasta por personas con un nivel de cargo inferior.

Hechos que demuestran la vulnerabilidad y necesidad de revisar el artículo 312 quater del Código Penal sobre acoso sexual y que en base a la realidad de la mujer trabajadora pueda modificarse dicho artículo a efectos de proteger de manera íntegra los derechos de igualdad, integridad sexual, libertad sexual y trabajo digno y de esta manera garantizar la seguridad jurídica de las mujeres, por lo que es necesaria la presente investigación.

Cabe señalar, que también en otros países se han generado Leyes protectoras de los derechos de la mujer en el ámbito laboral, tipificando el acoso sexual como delito de manera amplia y flexible, no obstante Bolivia no puede quedar al margen.

1.3 PROBLEMATIZACION

La presente investigación surge a partir de las siguientes interrogantes:

¿Por qué existe la necesidad de modificar el tipo jurídico penal sobre el acoso sexual dentro el ámbito laboral?

¿Qué se entiende por acoso sexual y cuál es su diferencia con el acoso laboral?

¿En qué situaciones se presenta el acoso sexual?

¿Quiénes son generalmente los agresores u agresoras, así como las víctimas y qué efectos colaterales puede provocar en el ámbito laboral?

¿Cuál es el porcentaje de mujeres que sufren acoso sexual por parte de una persona con cargo igual o inferior en jerarquía dentro del ámbito laboral en instituciones públicas?

¿Cuáles deben ser las modificaciones que podrían incorporarse en el art. 312 quater del Código Penal para que los derechos de los trabajadores sean protegidos de manera íntegra?

1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 TEMÁTICA

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del Derecho Penal y Derecho Laboral, tomando en consideración que la investigación está vinculada a los efectos del delito de acoso sexual en el ámbito laboral para su posterior revisión con la norma sustantiva penal que tipifica al acoso sexual.

1.4.2 ESPACIAL

En cuanto al espacio geográfico, la investigación se realizó en las Instituciones Públicas de: Tribunal Departamental de Justicia y Derechos Reales de la ciudad de La Paz del Estado Plurinacional de Bolivia.

1.4.3 TEMPORAL

Comprende a partir de la promulgación de la Ley N°348 promulgada en fecha 9 de marzo de 2013 que incorpora el artículo 312 quater en el Código sustantivo Penal hasta el año 2016.

1.5 FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Con el transcurrir del tiempo la mujer ha logrado el reconocimiento de varios derechos consiguiendo una igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, razón por la que las instituciones públicas contratan a gran número de mujeres que desempeñan cargos y trabajos de toda índole, generando una interacción laboral, la misma que puede verse afectada por comportamientos inadecuados e inapropiados que conlleven proposiciones de carácter sexual, generando una perturbación a la tranquilidad emocional y psicológica de la mujer que se manifiesta en la desmotivación y bajo rendimiento en el desempeño laboral, llegando a extremos como la renuncia o el despido.

Este tipo de comportamientos indecorosos de contenido sexual ejercidos en el ámbito laboral se identifica como acoso sexual y actualmente se encuentra tipificado como delito en el artículo 312 quater del Código Penal; sin embargo, uno de los requisitos para que se constituya delito es que el autor del hecho tenga una posición jerárquica o un nivel de poder sobre la víctima de tal forma que pueda utilizar dicho poder a efectos de hostigar, perseguir, exigir, apremiar, amenazar, condicionar u obligar con el fin de mantener una relación, conseguir la realización de un acto o comportamiento de contenido sexual.

En ese sentido, es necesario tomar en consideración que el acoso sexual por los efectos que conlleva respecto a la afectación psicológica y emocional del que puede ser objeto la mujer trabajadora no puede encontrarse limitada, toda vez que el acoso sexual puede ser cometido por personas con el mismo nivel jerárquico e incluso por personas de cargo inferior, es por ello la importancia de haber investigado en las instituciones públicas referidas la necesidad de modificar el tipo jurídico penal respecto al acoso sexual y de ésta forma proponer una solución a un problema latente en nuestra sociedad y buscar la protección integral de la mujer dentro de su fuente laboral.

Por lo tanto la importancia de la investigación de la necesidad de modificar el tipo jurídico penal sobre el acoso sexual dentro del ámbito laboral en las instituciones públicas, es el de aportar más conocimientos sobre una realidad de indudable relevancia que se ha ido configurando como un importante problema social dentro del entorno laboral y proponer una modificación al Art. 312 quater del Código Penal para la protección integral de los derechos de igualdad, integridad, libertad sexual y laboral de las mujeres trabajadoras. Para ello se realizará un proceso de identificación, conceptualización y tratamiento de éste fenómeno, así como los posicionamientos de cada definición ante los mismos.

1.6 OBJETIVOS

La presente investigación se sustenta en los siguientes objetivos:

1.6.1 GENERAL

- Demostrar que las mujeres también sufren acoso sexual por parte de una persona con cargo igual o inferior en jerarquía dentro del ámbito laboral, de esta manera evidenciar la necesidad de modificar el tipo jurídico penal sobre el acoso sexual, como un medio de protección integral de los derechos de igualdad, integridad sexual, libertad sexual y laboral.

1.6.2 ESPECIFICOS

- Analizar el origen, definición y demás características que determinan el acoso sexual y su diferenciación con el acoso laboral
- Analizar y describir en que situaciones se da el acoso sexual, quiénes son los agresores, las víctimas y los efectos colaterales que provoca el mismo dentro del ámbito laboral
- Generar una propuesta de modificación al Art. 312 quater del Código Penal sobre acoso sexual, para lograr un medio de protección integral de los derechos de igualdad, integridad sexual, libertad sexual y laboral de los trabajadores.

1.7 MARCO TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se sustenta en la teoría de los derechos subjetivos, la misma justifica la importancia del tema a efectos respaldar la necesidad de modificar el tipo penal de acoso sexual y de ésta forma garantizar una protección integral de los derechos de la mujer.

Los derechos subjetivos nacen por una norma jurídica, que puede ser una ley o un contrato, a través de un acuerdo de voluntades para que pueda hacerse efectivo este derecho sobre otra persona determinada o ante la sociedad, como el derecho a la vida, integridad sexual, libertad sexual entre otros.¹

Para la presente investigación, ésta teoría permite justificar la importancia que conlleva la protección de los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras en instituciones públicas, quienes pueden ser objeto de acoso sexual, toda vez que la vulneración a sus derechos como la integridad sexual, igualdad, libertad sexual y trabajo digno, mismos que se ven afectados por la ausencia de una disposición legal que proteja de forma íntegra y plena dichos derechos. Siendo necesario por ello proponer la modificación del artículo 312 quater sobre acoso sexual del Código Penal en base a los fundamentos de ésta teoría y a la investigación realizada.

¹ Sitio Web: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_subjetivo

1.8 HIPOTESIS

“El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser cometido por cualquier persona que tenga un cargo jerárquico superior, igual o inferior al de la víctima; por lo que existe la necesidad de modificar el Art. 312 quater del Código Penal sobre acoso sexual basada en excluir la posición de jerarquía del sujeto activo frente al sujeto pasivo, para la protección integral de los derechos de igualdad, integridad sexual, libertad sexual y laboral de las mujeres primariamente y de todos los trabajadores en general”.

1.8 VARIABLES

1.8.1 INDEPENDIENTE

“El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser cometido por cualquier persona que tenga un cargo jerárquico superior, igual o inferior al de la víctima; por lo que existe la necesidad de modificar el Art. 312 quater del Código Penal sobre acoso sexual basada en excluir la posición de jerarquía del sujeto activo frente al sujeto pasivo”.

1.8.2. DEPENDIENTE

“para la protección integral de los derechos de igualdad, integridad sexual, libertad sexual y laboral de las mujeres primariamente y de todos los trabajadores en general”.

1.9 METODOS QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

1.9.1 MÉTODO GENERAL

En la investigación se utilizará el método analítico inductivo que se refiere a separar las partes de un elemento para estudiar su naturaleza, su función y/o su significado. *“El análisis es un efecto que comprende diversos tipos de acciones con distintas características y en diferentes ámbitos, pero en suma es todo acto que se realiza con el propósito de estudiar, ponderar, valorar y concluir respecto de un objeto, persona o condición”*². Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías dentro de una investigación.

Asimismo, la inducción es el razonamiento que parte de casos particulares y a través de ellos se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de la hipótesis, investigación de leyes científicas y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta y dadas las características de la investigación, se optó por la incompleta ya que los elementos del objeto de investigación no pueden ser numerados y estudiados en su totalidad, lo que obligó a recurrir a tomar una muestra representativa, que permitirá hacer generalizaciones *“método de inducción científica, en la que se*

² Sitio Web: <http://www.definicionabc.com/ciencia/analisis.php>

*estudian los caracteres y/o conexiones necesarios del objeto de investigación, relaciones de causalidad, entre otros”.*³

Por lo referido se define el método de Inducción, como una de las formas más importantes de razonamiento y principales descubrimientos de la lógica como ciencia del conocimiento. La inducción incompleta *es la inferencia general acerca de un problema de Investigación, inferida del estudio de una sola parte de los elementos homogéneos que integran el sistema de investigación.*⁴

1.9.2 MÉTODO ESPECÍFICO

Se utilizará el **método jurídico propositivo**, este tipo de investigación se basa en hechos reales de la sociedad, para luego comparar con la norma jurídica aplicable, permite recabar toda la información a partir de los hechos sociales actuales y tratar de introducirlos dentro del área legal.

Se caracteriza porque evalúa fallas de los sistemas o normas existente en la sociedad, a fin de proponer o aportar posibles soluciones que permiten mejorar la convivencia social.

³ LÓPEZ Cano José Luís. Método e hipótesis científicos. México. 6ta. Ed. Trillas. 2012, Pág. 25

⁴ Sitio Web: <http://www.lizardo-carvajal.com/la-induccion-como-metodo-de-investigacion-cientifica/>

1.10 TECNICAS QUE FUERON UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

En relación al enfoque asumido en la investigación, los instrumentos empleados fueron el cuestionario y la observación cerrada; ésta última permitió ver la realidad sociocultural estudiada "*haciéndolo desde afuera*"⁵.

1.10.1 EL CUESTIONARIO. - Son documentos específicos que permiten recoger la información y las opiniones que manifiestan las personas que los responden. Con ellos se puede recolectar datos sobre actitudes, creencias, comportamientos y características de las personas que trabajan en la organización o entidad que se está encuestando.

Los cuestionarios pueden ser de dos tipos: abiertos y cerrados. Los cuestionarios abiertos o de formato libre, son los que tienen preguntas abiertas donde los encuestados pueden responder de manera libre sus ideas y opiniones, lo cual nos ayudan a descubrir sentimientos, opiniones y experiencias generales sobre su trabajo. Los cuestionarios cerrados o de formato fijo utilizan preguntas cerradas donde el encuestado responde de manera limitada, es decir que este tipo de preguntas "*...limitan la forma de responder del encuestado*".⁶

1.10.2 LA OBSERVACION. - Es un proceso que tiene la función primera e inmediata de recoger información sobre el objeto que se toma en consideración. "*La observación es un procedimiento de recolección de datos e*

⁵ HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; y BAPTISTA, P. Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw-Hill. 2003, pág.139-140

⁶ Sitio Web: <http://ads-maeva.blogspot.com/2006/08/la-technica-del-cuestionario.html>

*información que consiste en utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes y a la gente donde desarrolla normalmente sus actividades”.*⁷

La observación se llevó a cabo en los Tribunales de Justicia y Derechos Reales de la ciudad de La Paz, en el lapso de un mes, tras el cual se recopiló información con la finalidad de observar y encuestar a los servidores públicos, que permitió complementar y sustentar la investigación.

Asimismo, para producir mayor validez en los resultados obtenidos de la investigación, se empleó un cuestionario con preguntas cerradas que permitió la recopilación de datos cualitativos, bajo la percepción de los servidores públicos.

⁷ Sitio Web: <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/solefabri1.htm>

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual en Bolivia, es un problema social latente, principalmente porque la sociedad no tiene una clara concepción de los alcances que implica el mismo, que si bien se encuentra actualmente regulado en el ordenamiento jurídico como un tipo penal, artículo 312 quater del Código Penal, el mismo no llega a proteger de forma integral los derechos de igualdad, integridad sexual, libertad sexual y laboral de las mujeres trabajadoras en instituciones públicas, como se demostrara en la presente investigación.

Es necesario tomar en cuenta que la figura del acoso sexual dentro del trabajo vulnera el derecho a la libertad sexual e implícitamente un derecho humano, por lo que es necesario ahondar en el alcance y protección jurídica que brinda el Estado a las mujeres que ejercen su trabajo en instituciones públicas y demostrar que el acoso sexual no sólo puede ser cometido por personas que tengan un nivel jerárquico superior en el lugar de trabajo sino también por personas del mismo nivel jerárquico o inclusive de cargo inferior, quienes de alguna manera pueden constituirse en sujetos activos de la comisión del delito de acoso sexual. Esta investigación dará a conocer los porcentajes de conductas enmarcadas dentro del acoso sexual en instituciones públicas como el Tribunal Departamental de Justicia y Derechos Reales de la ciudad de La Paz.

La presente investigación pretende dar una propuesta a la problemática existente sobre la figura jurídica del acoso sexual en base a la información obtenida en fuentes laborales del sector público, a efectos de conseguir una protección integral de los derechos de igualdad, integridad sexual, libertad sexual y laboral de la mujer trabajadora.

De esta forma estar acorde con la realidad social y proponer la modificación del tipo jurídico penal del acoso sexual. La información fue obtenida desde un enfoque laboral debido a que el Acoso Sexual por su concepción y connotación jurídica se origina en el ámbito laboral afectando el ambiente de trabajo y emocionalmente a la persona en su desempeño laboral.

Asimismo la recopilación de la información para la investigación y consiguiente demostración de la importancia de proponer la modificación del tipo penal del acoso sexual en el ordenamiento jurídico vigente fue a través de la técnica de la recopilación de datos, de la encuesta en los Tribunales de Justicia y Derechos Reales de la ciudad de La Paz, debido a que éstas instituciones entre otras cuentan con mayor cantidad de servidores públicos, por lo que existe un acceso directo e inmediato a los sujetos de estudio para la recopilación de la información.

Finalmente es necesario diferenciar el acoso laboral del acoso sexual, para el mejor entendimiento de la investigación, con la finalidad de poder señalar de forma concreta el alcance que se pretende lograr y en su caso proponer una correcta e integral protección de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en el lugar de trabajo.

CAPITULO I:

MARCO HISTORICO

CAPITULO I: MARCO HISTORICO

1.1 ORIGEN Y EVOLUCION HISTORICA

1.1.1 EPOCA DE LA ILUSTRACION

En la historia las luchas por los derechos son constantes, es así que, a fines del siglo XVIII, el mundo europeo registró cambios a través del proceso que se dio a conocer con el nombre de Ilustración. Este movimiento se levantó, principalmente, contra el denominado ancien régime (antiguo régimen), representado por la monarquía absoluta reinante, régimen que en el plano jurídico, se había manifestado mediante leyes vagas y atroces, que se plasmaban en la realidad a través de procesos arbitrarios.

1.1.2 EPOCA DE LA INDUSTRIALIZACION

En el plano económico-social, cabe referir que el desarrollo de la industria, por la aplicación al trabajo mecánico de los descubrimientos científicos y su concentración en grandes fábricas, se extiende por todo el continente desde Inglaterra, donde había comenzado ya a fines del siglo XVIII; este hecho, que se prolonga sin interrupción durante todo el siglo, es lo que los historiadores denominan revolución industrial donde el trabajo, por lo menos en algunos sectores, expresaba al hombre como una entidad. La introducción de la máquina conllevó a un proceso de automatización en el cual el artesano no veía completa su obra. Aparece el denominado trabajo dirigido o en relación de dependencia, en el que una persona pone su capacidad de trabajo a disposición de otra, por medio de un contrato.

“En función de la concepción de vida vigente, el empleador impone, bajo la apariencia de una concertación, las condiciones de trabajo”⁸.

El advenimiento de la fábrica como reemplazo del trabajo artesanal propio y característico de la Edad Media dio lugar a la progresiva participación de la mujer en la nueva unidad económica que hace cincuenta años, gran parte de las mujeres, realizaban las tareas propias del hogar y que en la actualidad la mayoría de ellas, con prescindencia de su estado civil, trabajan en relación de dependencia en las distintas actividades de la vida económica. Lo que podría denominarse feminización de la fuerza de trabajo que ha dado lugar a una serie de consecuencias dentro y fuera de la vida laboral. *“Esa intervención de la mujer que, no sólo actúa en los niveles de producción, sino que alcanza a los mandos medios, de dirección, asesoramiento, etc., se traduce en un aporte de su psicología a los distintos ambientes laborales”⁹.*

La participación de la mujer en el trabajo fue incrementándose con el correr del tiempo, alcanzando un número sumamente significativo en la década de los años 60, ello acarrió que los hombres vieran de algún modo amenazados sus puestos de trabajo en un mercado que dominaban casi por completo; consecuencia de ello, fue que a las mujeres se les asignaran tareas menores con bajos salarios, o bien que se las acosara sexualmente para humillarlas, en un intento de categorizarlas como trabajadoras de segunda clase.

⁸ Tenca Adrian M. *Delito de acoso sexual*, Abaco Buenos Aires, 2009, ps 29 y 30

⁹ Vásquez Vialard Antonio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Astrea, Buenos Aires, 1989, pag. 9 a 12

“En virtud de ello, se ha señalado que el acoso sexual fue un medio empleado para mantener la segregación laboral de las mujeres”¹⁰.

1.1.3 ORIGEN DEL TÉRMINO DE ACOSO SEXUAL

Los términos “acoso sexual” al igual que los vocablos “atracó” o “racismo”, no tienen una larga existencia, desde luego, las conductas que constituyen su significado son antiquísimas, pero no se las denominó “acoso sexual”, “atracó” o “racismo” hasta hace muy poco. En el caso del acoso sexual fueron las feministas como personas y como grupo que se vieron humilladas a causa de ser tratadas como objetos para ser usadas por los hombres: hecho que constituye un problema social, toda vez que *“el acoso sexual es un hecho social reconocido como indeseable y por lo tanto merecedor de ser objeto de investigación y medidas correctivas de uno y otro tipo”¹¹.*

De esta manera el acoso sexual no es un fenómeno reciente, especialmente en el campo laboral. No obstante, fue recién en la década del 70 que el acoso sexual tomó su nombre y empezó a evaluarse desde el punto de vista jurídico en un curso donde Lin Farley dictó en la Universidad de Cornell (Ithaca, New York) en el otoño de 1974. Por otra parte, el material más antiguo en el que se encuentra la expresión acoso sexual es un artículo aparecido en 1975 en el

¹⁰ *Martinez Vivot Julio J. Acoso Sexual en las relaciones laborales, Astrea, Buenos Aires, 1996, pag 31*

¹¹ *Sue Wise, Liz Stanley, El acoso sexual en la vida cotidiana, Paidós, Buenos Aires, pag. 31 y 32*

New York Times, escrito por Enid Nemy, titulado "Las Mujeres Empiezan a Hablar Claro Contra el Acoso Sexual en el Trabajo".¹²

La presencia cada vez más importante del movimiento feminista, contribuyó de manera decisiva en la elaboración y posterior aplicación de las reglas en materia de acoso sexual, es así que los primeros casos de acoso sexual que se litigaron fueron en los Estados Unidos de América donde las diversas decisiones judiciales fueron provenientes de las Cortes Federales de los Estados Unidos.

*"La regulación del acoso sexual fue luego rápidamente exportada a otros países occidentales, creándose de ese modo un conjunto de reglas y conceptos básicos que con alguna diferencia han contribuido a formar los pilares fundamentales y la teoría jurídica sobre el acoso sexual".*¹³

Sin duda, el siglo XX significó el período más revolucionario en la lucha por conquistar el derecho a la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres. Por milenios, en todas las culturas del planeta, las mujeres han sido objeto de discriminación en todas las esferas sociales y políticas, bajo la argumentación de supuestas diferencias naturales, es recién en el siglo XX cuando los fundamentos ideológicos que habían sustentado la condición de subordinación de la mujer se vieron cuestionados y las mujeres se organizaron para

¹² Sitio web:

https://books.google.com.bo/books?id=5HboQ2wEcgYC&pg=PA261&lpg=PA261&dq=1975+New+York+Times+escrito+por+Enid+Nemy,&source=bl&ots=0pvj_DL8VZ&sig=a2wH2RLXlh6BXw-Jlm1NICU9dkA&hl=es&sa=X&ei=mxIIVYOjG5GdyQSlx4GYCw&ved=0CCYQ6AEwAQ#v=onepage&q=1975%20New%20York%20Times%20escrito%20por%20Enid%20Nemy%2C&f=false

¹³ BALTA Varillas José. Acoso Sexual en las Relaciones Laborales Privadas. Ed. ARA. 2005, Pág. 17.

transgredir lo que hasta ese momento había sido considerado el orden natural, reivindicando un nuevo orden social fundamentado en los principios de igualdad, democracia y ciudadanía para todas las personas, decretados desde la Revolución Francesa.

La conquista por el voto, el acceso a la educación, al trabajo remunerado, y la demanda de leyes no discriminatorias, constituyeron hitos en el proceso para impulsar las transformaciones sociales, políticas, económicas y en general de todo orden, conducentes a la igualdad de derechos que superen las discriminaciones y desigualdades que aún persisten entre hombres y mujeres.

1.1.4 FASES HISTORICAS DE DESARROLLO DEL ACOSO SEXUAL

En el curso de este proceso histórico en el siglo XX se puede distinguir tres fases de desarrollo: la primera que hace hincapié en la denuncia, otra centrada en la represión judicializada y una última de estudio científico académico:

La fase de la *denuncia* se inició con los movimientos feministas para la década de 1970 en los Estados Unidos y luego en todos los países del área capitalista. Su importancia radica en extender al dominio público el conocimiento de hechos que venían ocurriendo y fueron mantenidos más o menos ocultos en los lugares de trabajo, estudio, diversión y hasta en la propia casa; sin embargo, en muchos países faltaba desarrollar o completar esta etapa con la denuncia, especialmente en donde las conductas de acoso sexual se toman como naturales y, por consiguiente, se responsabilizaba a las víctimas de sus efectos negativos.

La fase de la *represión judicializada* se da en la década de 1990 la cual se refería al proceso de tipificar las conductas de acoso sexual y su inclusión en los códigos para calificarlas y establecer las sanciones respectivas a los infractores. La lectura de la literatura de la década de 1990 refleja esa corriente; la intención de judicializar a los agresores requería de la tipificación de la falta. La fase de represión judicializada trato de aportar a ese proceso la inclusión del acoso sexual como delito en el ordenamiento jurídico de varios países, al igual que el reconocimiento de la sociedad a los daños personales y sociales que eran derivados de esas conductas. La judicialización del acoso sexual buscaba disminuir la incidencia del fenómeno porque muchos potenciales agresores no incurrirán en una falta que conlleve un proceso judicial o disciplinario y eventuales castigos.

Finalmente, la fase de *estudio científico académico* en la década de 1990 se evidencia en la bibliografía una tendencia a realizar estudios empíricos para fundamentar teorías sociológicas, políticas y filosóficas relacionadas con el acoso sexual.

Uno de los fenómenos sociales característicos del siglo XX fue la movilización por los derechos de las mujeres que tuvo expresiones políticas, jurídicas, académicas, culturales y económicas, que llevaron al cuestionamiento de la cultura desigual de género y, en su camino, a la revalorización de la sociedad en su conjunto. En ese orden de ideas surgió la necesidad de cuestionar el acoso sexual, un componente típico de la dominación masculina.

Por su parte la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se pronuncia en el Convenio 111 sobre discriminación, empleo y ocupación, donde se prohíbe cualquier tipo de discriminación, este convenio data del 25 de junio de 1958,

pero es en el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en el artículo 20, numeral 3, inciso “d” que se refiere específicamente sobre la igualdad de protección para hombres y mujeres en contra del hostigamiento sexual, este convenio data del 27 de junio de 1989 (Ginebra) y partir de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, donde se reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, desde entonces la OIT ha señalado que el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

1.1.5 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ACOSO SEXUAL EN BOLIVIA

En la historia de Bolivia hubo desigualdad entre hombres y mujeres por los roles que ocupaban, lo que determinaba poder de los hombres hacia las mujeres, esto desencadenaba en discriminación, condiciones y oportunidades en general como ser en la salud, educación, trabajo y tenencia de tierras entre otros, la mujer no era considerada en los actos jurídicos, hasta la Revolución de 1952 de 09 de abril de 1952 conocida como la Revolución Nacional que realizó transformaciones fundamentales, entre ellas se estableció el voto universal por el que la mujer fue tomada en cuenta, se instauró la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza primaria, posteriormente en el transcurso del tiempo la mujer va adquiriendo el reconocimiento a sus derechos como el derecho a la igualdad de género entre hombres y mujeres, incluso han protagonizado importantes movilizaciones sociales, impulsando los cambios y las modificaciones necesarias para la construcción de una sociedad más justa,

pluralista, democrática en todas las dimensiones, incluso la norma fundamental vigente visibiliza a la mujer como ciudadana de deberes y derechos, creadora y autónoma, imprescindible para el pleno desarrollo de la sociedad.

El primer antecedente de intento de crear una Ley sobre acoso sexual en Bolivia se dio en 1997 cuando la ex viceministra de Género, Zulema Alanes, presentó al parlamento el borrador de la normativa y se inicio el debate primero sobre el concepto de hostigamiento sexual a lo que acordaron que solo puede haber hostigamiento sexual en una relación de jerarquía, subordinación laboral, dependencia o de ventaja del acosador respecto de su víctima y segundo se consideró que el acoso sexual no solo se da en el ámbito laboral, sino también en el ámbito educativo, el hogar y gremial. El anteproyecto de ley sobre el acoso sexual tuvo objeciones en medios parlamentarios ya que “...podría convertir los ambientes laborales en lugares acondicionados para futuras cazas de brujas...”¹⁴, dicho anteproyecto no se tuvo más noticias.

En la última década se vio que se promociono y dio importancia a los derechos de las mujeres y el ejercicio de los mismos mediante su participación política, económica, social y en el ámbito laboral, de tal forma que dentro del gobierno del presidente Evo Morales Ayma se crearon normas específicas de protección de los derechos de la mujer y el ejercicio de los mismos, normas que revierten las desventajas históricas de las mujeres, tales como:

- **El D.S. N°29850** de fecha 22 de diciembre de 2008 sobre la aprobación del Plan Nacional para la igualdad de oportunidades “Mujeres construyendo la nueva Bolivia para Vivir Bien”, la misma que

¹⁴ <http://www.ipsnoticias.net/1997/11/bolivia>

establece promover políticas en contra de toda forma de violencia hacia la mujer en Bolivia;

- **El D.S. N° 1053** de fecha 23 de noviembre de 2011, en el cual declara que el 25 de noviembre de cada año es el día nacional contra toda forma de violencia hacia las mujeres;
- **La Ley 243** de acoso y violencia política de fecha 28 de mayo de 2012, el cual previene y sanciona el acoso político y violencia política con el objetivo de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos;
- **La Ley 348** de fecha 09 de marzo de 2013 Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, dicha Ley es la normativa específica relacionada al acoso sexual, por la cual se incluye mediante el Art. 83 de la referida Ley el Art. 312 quater al Código Penal sobre acoso sexual.

Con las disposiciones legales mencionadas se dieron pasos importantes de reivindicación a favor de la mujer que durante muchos años han sido postergados por la misma sociedad; sin embargo, estas normas que reflejan un avance permiten que la mujer paulatinamente ingrese a participar en la administración del país hasta llegar a la participación equitativa entre hombres y mujeres, lo cual sin lugar a dudas pondrá de manifiesto la necesidad de proteger de manera íntegra los derechos de la mujer, por lo que el Estado, como ente que tutela los derechos, deberá tipificar el acoso sexual de manera eficaz para que tanto la mujer como los hombres tengan la herramienta de protección de sus derechos de igualdad, dignidad, libertad sexual y derecho al

trabajo digno, de tal forma que en la presente investigación se propondrá la modificación del art. 312 quater del Código Penal.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO Y

CONCEPTUAL

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. SOCIEDAD PATRIARCAL

En casi todas las sociedades del mundo se rigen por un sistema de dominación patriarcal que en su acepción más general significa poder y autoridad del padre tal es así que se define al patriarcado como la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños de la familia ampliándose ese dominio masculino sobre las mujeres en la sociedad en general. Ello implica que los varones tienen el poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres de acceder a él, privándose por completo de derechos, influencia y recursos ¹⁵

Asimismo, el Patriarcado es un sistema que crea desigualdades sociales entre los sexos y que se mantiene y perpetua, precisamente, por esas injusticias de poder y por la división sexual del trabajo. La división sexual del trabajo ha situado desproporcionadamente a los hombres, en acceso directo a los recursos materiales, incluyendo pero no limitándose al dinero.¹⁶

¹⁵ LERNER, Gerda. La creación del patriarcado. Editorial Crítica. Barcelona. 3ra. Ed. 2008. Pág. 340-341

¹⁶ CHAFETZ, Saltzman Janet. Las bases coercitivas de la desigualdad entre los sexos. Cap. 2. Ediciones Cátedra. España 2da Ed. 2000, Pág. 56.

Ambas definiciones sobre el patriarcado resaltan el poder, dominio y subordinación que tiene el sexo masculino sobre el sexo femenino y que se expresa en la cotidianidad como en las costumbres, valores y creencias, reflejadas en prácticas machistas donde se excluye a las mujeres, niñas, niños y adolescentes ya sea en la familia, en el trabajo o en los centros educativos.

En la presente investigación el patriarcado se entenderá como el poder y dominio que tiene el hombre sobre las mujeres dentro el ámbito laboral, donde existe desigualdad entre los sexos, toda vez que la mujer es privada de los derechos de igualdad, dignidad, integridad, libertad sexual y laboral ya que lamentablemente a nivel general se evidencia que las mujeres son consideradas como objetos sexuales, en tanto que los hombres han sido socializados para que sus deseos no sean cuestionados ni rechazados por la sociedad patriarcal. Además, utilizan la violencia porque los hostigadores con tal de obtener favores sexuales, utilizan el chantaje y la coerción para vencer la resistencia de la víctima.

Las sociedades se encuentran arraigadas en el patriarcado y no es una excepción nuestro país ya que existe clara diferencia entre hombres y mujeres, dicha diferencia tiene dos componentes: la autoridad y el poder en razón de sexo que tiene el patriarcado sobre la mujer, por lo que se habla de la discriminación por sexo, siendo este el factor fundamental del acoso sexual., en este entendido *“...La sociedad como sostiene la sociología funcionalista, el capitalismo, el patriarcado y feministas no logran dar cuenta integral del fenómeno de la sexualidad...”*¹⁷.

¹⁷ María Teresa Soruco, Marcela Lascani, *Percepciones sobre el acoso sexual en Bolivia*, ed. EDOBOL, pág. 52.

2.2. VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL

2.2.1. VIOLENCIA

Es cualquier acción u omisión abierta o encubierta que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, economía, fuente laboral.

2.2.2. VIOLENCIA LABORAL

Es toda acción que se produce en cualquier ámbito del trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimide a las mujeres que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.

En ese entendido, el acoso sexual es una forma de violencia hacia la mujer u otra persona, en virtud a que el acoso sexual es una conducta de carácter sexual no consentida por parte de la víctima a quien afecta a su estado emocional, psicológico, vulnerando el ejercicio de sus derechos de igualdad, dignidad, libertad sexual y de un trabajo digno, tal cual señala en el art. 7 (tipos de violencia) del Capítulo único de las disposiciones generales de la Ley N° 348.

Por otro lado, dicha violencia como es el acoso sexual no solo puede ser cometido por una persona que tenga superior jerarquía al de la víctima, sino también por cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que afecte el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito del trabajo, de acuerdo

a lo señalado en el Art. 21 del Capítulo I de prevención de la violencia hacia las mujeres de la Ley N° 348.

De la misma forma se analiza la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer que es más conocida como la “Convención de Belem do Para”, cuyo Art. 2 e inciso b) señala que se entenderá por violencia contra la mujer, ya sea física, sexual o psicológica la que es perpetrada por cualquier persona y comprende entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, Dicha Convención fue ratificada por Bolivia por Ley N° 1599 de fecha 18 de agosto de 1994.

Sin embargo, de ello, no se excluye de ninguna manera la protección de los derechos del hombre dentro del trabajo, puesto que todos son merecedores de protección de los derechos fundamentales, así también lo señala el Art. 15 parágrafos II y III de la Constitución Política del Estado (CPE).

En cuanto a la violencia ya sea física o moral, la mujer tiene el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público como en el privado, tal como señala el Art. 114 de la CPE. y el Art. 3 de la Convención de Belem do Para.

2.3 ACOSO, ACOSO LABORAL O MOBBING Y ACOSO SEXUAL

Es necesario mencionar las definiciones y conceptualizaciones del acoso y acoso sexual para comprender a cabalidad la presente investigación de tesis.

2.3.1. ACOSO

El acoso es entendido como una de las formas más estresantes de la relación humana. El acoso es el acto de perseguir de modo constante y más o menos evidente a un individuo por parte de otro y además puede variar según el caso ya que también pueden producirse de varias personas a una sola, de manera visible o tácita, de acoso material o de acoso psicológico, etc. El acoso es, la constante persecución y el hostigamiento que se ejerce sobre un individuo por lo general, con el fin de obtener determinados resultados.¹⁸

El acoso es una forma de usurpación o al menos una turbación, de la autonomía personal, en este contexto, la expresión "acoso" califica correctamente, es decir "acosar" o "acoso", son propias del trato hacia los animales, que aplicados a la persona importan un menoscabo a su condición. Por su parte, la acción de "acosar", tiene las siguientes acepciones: "perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona; hacer correr al caballo; perseguir, fatigar, importunar a alguno con molestias o trabajos"¹⁹

El acoso por lo señalado se puede definir como una serie de comportamientos físicos, verbales, psicológicos, de una o varias personas hacia un individuo, dichas conductas tienen un objetivo una finalidad negativa sobre el acosado.

¹⁸ DÍAZ Sandoval, Susana. Atribuciones causales del fenómeno del hostigamiento sexual. Ed. Distribuciones Fontarama. UNAM. 1993, Pág. 45

¹⁹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Madrid vigésima edición; 1984, p. 21.

2.3.2. ACOSO LABORAL O MOBBING

La palabra mobbing deriva del verbo inglés “To mob” (atacar con violencia), o ser atropellado o atacado por la multitud o también para referirse al comportamiento agresivo de algunas especies contra sus contendientes.

Últimamente ha ido cobrando fuerza en el derecho laboral la figura conocida con el nombre de mobbing. En 1972 el doctor Heinemann, médico sueco, se refirió a él para describir el comportamiento destructivo de un grupo de niños contra un solo niño. Más tarde, en los años 80, el psicólogo y psiquiatra alemán Leymann utilizó relacionándolo con comportamientos similares en los lugares de trabajo.²⁰

Piñuel y Zabala señala que el acoso laboral equivale al acoso psicológico, definiéndolo como *“el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilamiento o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”*²¹.

²⁰ LIVELLARA Carlos A. El daño sufrido por la víctima de acoso psicológico y su inclusión como enfermedad profesional, Pág. 415. Citado por Tenca Adrian M. Delito de acoso sexual. Buenos Aires. Ed. La Rocca. 2009, Pág. 63

²¹ Piñuel y Zabala, Iñaki, *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo*, JA, fasc. n° 4, ejemplar del 27/04/05

Heinz Leymann fue quien estudio el mobbing como violencia psicológica en el sitio de trabajo y como causante de patologías, quién describió las consecuencias en el campo psíquico, de las personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo, sobre todo en la esfera psíquica. Según Leymann, el mobbing puede ser entendido como *“la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que el o los trabajadores acaben abandonando el lugar de trabajo”*²²

Cabe señalar que el acoso laboral puede ser confundido con el conflicto laboral el cual en muchas ocasiones puede resultar positivo en una empresa por ser una fuente de renovación ya que provoca un cuestionamiento de la situación y posibles alternativas de solución, pudiendo resultar productivo. En el acoso los cambios están bloqueados. Quizás, lo más significativo a la hora de marcar la diferencia entre el acoso laboral y el conflicto laboral sea la intencionalidad que hay detrás de uno u otro. *“Detrás del acoso hay una clara intención de librarse de la persona acosada. A pesar de estas diferencias hay un punto de unión, ya que en numerosas ocasiones el acoso es consecuencia de un conflicto no resuelto”*.²³

²² LEYMANN Heinz: Contenido y desarrollo del Acoso Grupal y moral en el trabajo. Universidad de Umea. Suecia European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996. (<http://www.google.com>)

²³ Sitio Web: <http://www.saludmental.info/Secciones/Juridica/acosoymobbingfeb06.htm>

2.3.3. ACOSO SEXUAL

Son las conductas de tipo sexual donde se encuentran las más severas como: tocamientos, asalto sexual, pellizcos, presiones para tener relaciones sexuales, para conseguir trabajo o para mantenerlo, entre otras y las menos severas como son las bromas sexuales, invitaciones frecuentes para salir, piropos, etc.; dichas conductas se presentan en una situación desigual de poder, ya sea por la posición jerárquica dentro de un ambiente laboral o bien por el status que le da su condición de género, es decir que los comportamientos de naturaleza sexual “...hace resaltar el rol de la mujer como si fuera un objeto sexual en detrimento de su papel como compañera de trabajo”²⁴.

El acoso sexual según Blanca García “son conductas no bienvenidas ni solicitadas, por ello quien las recibe lo hace con desagrado, además de que involucran una agresión sexual.”²⁵ Esta aseveración es muy importante en cuanto a que es un elemento muy importante que la víctima de acoso sexual rechace, reciba o realice sin su voluntad el accionar o petición del agresor, de otra manera no sería considerado acoso sexual.

Para José Augusto de Vega Ruiz, el acoso sexual es “Toda conducta que avasalle, violente, exija y comprima a otra persona, manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual, de manera insistente y

²⁴ Elipio Gonzales, Lexis Nexis, acoso sexual, p.3, Buenos Aires-Argentina 2007

²⁵ GARCÍA, Blanca y Bedolla, Patricia. Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual. Artículo. Ed. Distribuciones Fontamara. UNAM. 1993.

no querida".²⁶ Es decir que es una conducta hiriente y molesta, que se exteriorice con expresiones verbales o no verbales que tengan carácter sexual, mismos que deben ser insistentes y rechazados por la víctima. No se precisa ninguna especial vinculación personal o profesional entre las partes. Puede ser en relaciones heterosexuales o bien homosexuales, el sujeto activo y el pasivo pueden ser indistintamente varón o mujer, aunque con frecuencia el sujeto activo es el varón y el sujeto pasivo es la mujer.

Existen otras definiciones que permiten comprender el Acoso Sexual, por ejemplo Carlos Ponce señala que *"el término acoso traduce la idea de perseguir, sin dar tregua, ni respiro a una persona y trasladada al plano sexual conlleva la idea de hacerlo a fin de obtener un favor sexual"*²⁷. Hace referencia también a que en el entorno laboral en razón de la situación de inferioridad jurídica y económica en que se encuentran los dependientes, la situación de subordinación jurídica obliga a obedecer órdenes y acatar instrucciones y la situación de subordinación económica contribuye a crear un clima de pasividad ante las directivas dadas y ante su incumplimiento puede darse el despido directo.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que *"el acoso sexual se define como comportamiento de tono sexual no deseada que, de acuerdo con la percepción razonable del receptor, interfiere en su trabajo, se establece como condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio hostil u ofensivo. Resulta especialmente grave cuando el que adopta este comportamiento es un directivo, hombre o*

²⁶ DE LA VEGA Ruiz José A. El Acoso sexual como delito autónomo, Ed. Colex. Madrid. 1991. Pág. 49.

²⁷ PONSE, CARLOS La tipificación del acoso sexual, Doctrina Laboral, ed. Errepear, Buenos Aires, 1994. Pág. 659

mujer, que se encuentra en situación de influir en la carrera profesional y en las condiciones de empleo (incluidas la contratación, la asignación de tareas, la renovación de contrato, la evaluación de rendimiento y la promoción) de la persona objeto de dicho comportamiento... Es esencial hacer hincapié en que el acoso sexual se vincula a las conductas no deseadas y desagradables para el receptor, no correspondidas e impuestas. Este es el factor clave que le distingue de las relaciones amistosas, del flirteo o de otro tipo establecidas libremente de mutuo acuerdo".²⁸

De esta manera el acoso sexual según la Organización Internacional del Trabajo, tendría tres elementos principales: 1) son conductas implícitas o explícitas de carácter sexual no bienvenida por el receptor, 2) interfiere y afecta a lo laboral ya sea como condicionante de empleo (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) o un ambiente hostil ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante y 3) y es grave cuando el que comete esas conducta es un directivo o una persona con cargo superior en jerarquía que el sujeto pasivo.

Asimismo, se puede analizar que aparentemente los tres elementos se tomaron en cuenta en la tipificación de acoso sexual en el Art. 312 quater de nuestro Código Penal; sin embargo, no se toma en cuenta el segundo tipo de acoso sexual señalado en el segundo elemento sobre acoso sexual por ambiente hostil, el mismo que puede ser cometido por un

²⁸ Extracto de la Política de la OIT en materia de Acoso Sexual, citado por TENCA Adrian M. Delito de Acoso Sexual, Buenos Aires. Ed. La Rocca. 2009. Pág. 73

compañero de trabajo que tenga igual cargo en jerarquía o inclusive inferior que la receptora o víctima.

De acuerdo a las diferentes definiciones antes dadas sobre el acoso sexual y acoso laboral se puede hacer las siguientes diferencias: acoso sexual en el ámbito laboral se refiere a conductas de contenido sexual, ya sea verbal, física o por insinuación que afecten en el trabajo. Por otro lado, el acoso laboral se refiere a las conductas que dañan moralmente y psicológicamente al trabajador con la finalidad de que la misma renuncie a su trabajo; está claro que son conductas distintas, empero, ambas pueden servir de mecanismos del empleador para un despido indirecto del acosado y ambas tienen la característica de que la víctima es perseguida de manera constante por el acosador con el fin de tener un resultado.

2.4.ELEMENTOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Los elementos para encuadrar en el acoso sexual pueden clasificarse de la siguiente forma:

2.4.1.DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL SUJETO

En el acoso sexual laboral debe existir un sujeto Activo o acosador y sujeto Pasivo o Víctima.

2.4.1.1. SUJETO ACTIVO

Sujeto Activo o Acosador quienes pueden provenir del empresario, de los jefes o directivos de los compañeros de trabajo relacionados con la víctima por causa de trabajo.

En el acoso sexual, el sujeto activo, promotor, es el propio empleador, también pueden serlo aquellos que, por su delegación, ejercen funciones jerárquicas en la empresa o taller; lo que es connatural con el elemento fundamental que configura el acoso sexual, es el poder, ya que sólo ellos lo tienen y el acoso se presenta como una muestra de su ejercicio.

El hecho consiste en un abuso de autoridad del empleador o de aquellos en los que delegó su autoridad, por ello de acuerdo al autor Rubinstein en su informe titulado *“Dealing with sexual harassment at work (Tratar con el trabajo el acoso sexual)”*²⁹, el acoso sólo puede ser cometido por alguien que tiene poder de conservar o privar al trabajador de sus beneficios laborales. No hay duda, agrega, que esta clase de chantaje sexual es mirado con holgura como particularmente reprehensible, desde que representa una falta de buena fe y un evidente abuso del poder.

En sus inicios de la década de los 70, se consideraba que el sujeto activo generalmente era un varón, y a partir de esa fecha así se lo fue identificando en el desarrollo de la figura jurídica del acoso sexual laboral. La lucha que iniciaron las feministas contra los abusos y excesos que cometían los hombres que tenían la autoridad en el ámbito laboral, y con ella la posibilidad de conservar el empleo, de mejorarlo, o bien de

²⁹ MARTÍNEZ Vivot Julio J.: “Acoso sexual en las Relaciones Laborales” ed. Astrea, 2007, Pág. 10 y 11.

acceder a éste culminó por hacerse ostensible en adelante para dar a conocer la existencia de los elementos del acoso sexual. En éste entendido fue conocido como una forma más de poner de manifiesto la superioridad masculina y, como contrapartida, la inferioridad femenina, donde la mujer era mirada sólo como un objeto sexual. Al respecto los autores Sue Wise y Liz Stanley señalan que en la época de los 70, la frase que empleaban era coerción masculina, que comprendía una serie de conductas, a menudo planteadas como iniciativa sexual. *“Se consideraba que asumía la forma de una conducta masculina indeseada, que afirmaba el rol sexual de la mujer, por encima de su función como persona y como trabajadora, y que estimaba que ello incluía los actos de mirar, comentar o tocar el cuerpo de la misma, así como proposiciones relativas a su conducta sexual”*.³⁰

2.4.1.2. SUJETO PASIVO O VICTIMA

Son los trabajadores como únicos sujetos pasivos del acoso sexual laboral, por lo que la protección jurídica que debería existir en consecuencia, se extiende a todos los trabajadores.

Respecto al tipo de víctimas no necesariamente son mujeres trabajadoras jóvenes y atractivas, el acoso sexual puede originarse en mujeres solas con responsabilidades familiares como madres solteras, viudas, separadas o divorciadas. Así también las mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas y en las que las mujeres se encuentran con menor

³⁰ WISE Sue y STANLEY Liz : “El acoso sexual en la Vida cotidiana”, Ed. Paidós. 1ra Ed. 1992, Pág. 23

representación e incluso mujeres que acaban de conseguir su primer empleo temporal. Finalmente debe hacerse referencia a un grupo en menor escala compuesto por homosexuales y jóvenes.

El sujeto pasivo, en el acoso sexual, siempre es un empleado dependiente, es quien puede ser asediado por el empleador, o quien lo represente incluso por sus compañeros, o verse afectado por un ambiente de trabajo hostil, pudiendo pertenecer al sexo femenino o al masculino. Sin embargo, el acoso por lo general se dirige hacia las mujeres, comprendidas entre determinadas edades y con cierto estado civil; las mujeres separadas, divorciadas y viudas, no sólo tienen más posibilidades en cuanto al acoso sexual, sino que además son víctimas de él en distintas formas.

El acoso existe si se resiste o rechaza la propuesta o el asedio; en éste sentido las definiciones de acoso sexual identifican una conducta no querida y una propuesta que tiende a imponerla; es entonces donde debe analizarse las circunstancias que acompañan los hechos, para determinar si existe o no existe acoso sexual.

Debe determinarse una línea separadora entre coqueteos o actitudes románticas y el propio acoso sexual; esa línea, debe estar fijada por la actitud que asume al respecto la afectada, que debe ser de claro rechazo, por ello la atención sexual se transforma en acoso cuando no es aceptada y se la rechaza, de esta forma cada persona determina qué conducta es bienvenida y aceptada, y de quién.

Por otro lado, si una mujer acepta ocasionalmente un abrazo de un compañero con quién tiene una relación de amistad, ése no es un acoso,

pero ello no concede licencia a otros para hacerlo y, por el contrario, puede tomarlo como una ofensa. La mera tolerancia a bromas, chistes o hasta expresiones sexuales por parte de una trabajadora, no autorizan a sobrepasar con éstas los límites del respeto recíproco en las relaciones entre sexos distintos. Por ello dentro de los amplios parámetros objetivos el acoso sexual es esencialmente un concepto subjetivo donde cada individuo decide que compone o no una conducta o actitud ofensiva a su respecto. *“Es más importante, al efecto, advertir cuál es la conducta del receptor, más que la propia intención de quien lo pretende”*.³¹

También debe considerarse si la conducta calificada como agresora debe repetirse luego del rechazo o si basta con la sola actitud señalada para configurar el acoso ante ese rechazo, es por ello, que la palabra acoso sexual importa una reiteración y que vale al efecto una sola actitud ofensiva, si ésta es suficientemente grave de por sí, interpretando la expresión acoso sexual en el sentido de referirse a un solo incidente grave.

2.4.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES

Por otro lado, debe considerarse como elementos configuradores del acoso sexual laboral se encuentran:

³¹ MARTÍNEZ Vivot Julio J.: “Acoso sexual en las Relaciones Laborales” ed. Astrea, 2007, Pág. 33

2.4.2.1. CONDUCTA

Se refiere a un comportamiento que puede tener multitud de variables: proposición, requerimiento, coacción, aunque no exista relación directa verbal o de contacto físico.

2.4.2.2. REQUERIMIENTO DE FAVORES SEXUALES

Debe estar acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.

2.4.2.3. CONTACTO FISICO DE CARATER SEXUAL

Generalmente éste elemento va acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.

2.4.2.4. INVITACIONES IMPUDICAS

O comprometedoras o uso de material pornográfico en la fuente o centro de trabajo.

2.4.2.5. BROMAS SOBRE SEXO

Se refiere al abuso de lenguaje con comentarios sobre la apariencia o con observaciones sugerentes y desagradables.

2.4.3. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN EL ACOSO SEXUAL

En cuanto a estos elementos se encuentran la Solicitud, Rechazo y Persistencia.

2.4.3.1. SOLICITUD

La solicitud implica que exista una propuesta de carácter libidinoso, lujurioso o lascivo referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio; estas manifestaciones pueden ser variables, factuales o de índole mixta.

2.4.3.2. RECHAZO

En el Rechazo debe exigirse que a la propuesta debe seguir una reacción de rechazo la cuál debe ser inmediata.

2.4.3.3. PERSISTENCIA

En la Persistencia sólo hay acoso sí, conocido el repudio, se insiste a pesar de ello, es en éste momento cuando se pone de relieve de manera más contundente el desprecio absoluto hacia la persona, su libertad de elección, su capacidad de decisión; por lo tanto, para que exista acoso tiene que haber un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento.

2.4.4. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL COMPORTAMIENTO

Mediante ésta clasificación se pretende identificar y analizar los elementos que configuran el acoso sexual. Para José Balta Varillas “*el acoso sexual se manifiesta a través del comportamiento*”³², en éste sentido se señala los siguientes aspectos de comportamiento:

2.4.4.1. CONDUCTA DE CARÁCTER SEXUAL

En estas conductas o comportamientos existen las siguientes categorías:

- APRECIACIÓN ESTÉTICA

Comportamiento que hace referencia a comentarios explícitos y no agresivos acerca de las características físicas o sexuales de una persona.

- HOSTILIZACIÓN VERBAL DIRECTA

Conducta que incluye las bromas sexuales acerca del trabajador y el tipo de mirada que puede hacer sentir a una persona que la están desvistiendo.

- TOCAMIENTO SOCIAL

Esta conducta alude a los toques sensuales como pasar la mano de arriba a abajo por la espalda de la trabajadora, el tocamiento

³² BALTA Varillas José: “Acoso Sexual en las relaciones laborales privadas” Ed. Ara, 2005, Pág. 26.

social hace referencia a imaginar que puede tratarse de un roce aislado en el brazo de una persona mientras se conversa.

- **HOSTILIZACIÓN DE JUEGO**

A diferencia del tocamiento social, incluye contacto físico que no es inocente en su naturaleza ni en el lugar en el que ocurre, aunque su falta de propiedad todavía permanece oculta como el hecho de que un gerente mire la blusa de su secretaria y, en lugar de mencionarle que ésta abierta, se la abotona.

- **AMENAZA MÁXIMA**

Este comportamiento se refiere a las amenazas coercitivas de un superior para obtener favores sexuales.

2.4.4.2. CONDUCTA NO BIENVENIDA

Esta conducta que configura la definición de acoso sexual implica que la conducta de naturaleza sexual no debe ser bienvenida por la persona a la que ella se dirige, dicho de otro modo, esa conducta no debe ser deseada por quien la recibe.

Sin duda, debe considerarse que la atracción sexual es un elemento de intercambio social entre trabajadores de distinto sexo, frecuentemente es difícil discernir la distinción entre los avances sexuales que no son provocados y bienvenidos de aquellos que no son provocados pero que sin embargo son bienvenidos y aquellos que no son ni invitados ni

bienvenidos, por ello, *“el tema de si es bienvenido frecuentemente aparece al centro de las disputas en materia de acoso sexual”*.³³

Como regla puede sostenerse que la conducta no es bienvenida cuando no ha sido solicitada, cuando la víctima no ha hecho nada para incitarla y cuando la víctima considera la conducta como indeseable u ofensiva.

2.4.4.3. AFECTACIÓN DEL EMPLEO

Para que se configure el acoso sexual, resulta absolutamente indispensable que la conducta sexual no bienvenida afecte de manera negativa el empleo de la persona hacia la que está dirigida.

Naturalmente, tiene que tratarse de una afectación con alguna significación; como por ejemplo un simple cambio en la denominación del puesto de trabajo que no viene acompañada de una alteración en las funciones o de una disminución de categoría o de remuneración, aspectos que no llegan a constituir una afectación al empleo con alguna significación.

La afectación al empleo está directamente relacionada con la gravedad y severidad de la conducta de carácter sexual. Se estima que las conductas o comportamientos de escasa trascendencia como una única broma aislada de naturaleza sexual no son suficientes para configurar un caso de acoso sexual, incluso si las mismas pueden ser calificadas como impertinentes, de mal gusto o inapropiadas. La afectación del empleo, sin embargo, se evalúa de diferente manera según la modalidad de acoso

³³ BALTA Varillas José: “Acoso Sexual en las relaciones laborales privadas” Ed. Ara, 2005, Pág. 31.

sexual de la que se trate: el acoso sexual por chantaje y el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.

2.5. CLASES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso sexual puede ser ocasionado en un ambiente laboral por compañeros de menor, igual o mayor jerarquía como supervisores, miembros de la dirección o incluso clientes y generalmente adopta la forma de observaciones sugestivas, demandas de favores sexuales o invitaciones comprometedoras.

El acoso sexual según Juan Carlos Moreno Reyes Ortiz, en su Libro Acoso Laboral, *“puede clasificarse como físico, verbal, no verbal y otros”*.³⁴

2.5.1. ACOSO SEXUAL FÍSICO

Dentro del Acoso Sexual Físico, se encuentran los manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados; miradas con deseo sexual; comentarios sexuales, gestos con una connotación sexual, guiños; también se encuentran incluidos enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina; tocamientos o contactos físicos innecesarios; así como agresión física.

³⁴ MORENO Reyes Ortiz Juan Carlos: Acoso Laboral MOBBING, Editorial e imprenta El Original – San José, 2014, Pág.76-77.

2.5.2. ACOSO SEXUAL VERBAL

En éste tipo de acoso sexual se consideran los comentarios o insinuaciones sexuales; contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios sexuales e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad; transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo; solicitar favores sexuales muchas veces vinculándolo a una promoción.

2.5.3. ACOSO SEXUAL NO VERBAL

En el acoso sexual no verbal se encuentran el exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC, u otro material sexualmente explicito; envío de cartas anónimas y los silbidos.

2.6. TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso sexual se manifiesta de dos formas:

ACOSO SEXUAL QUID PRO QUO O POR CHANTAJE

Es el acoso sexual propiamente dicho, denominado también acoso sexual típico o tradicional. Este tipo de acoso sexual se lo identifica tradicionalmente con la frase “quid pro quo”, el mismo que traducido del latín al español significa “esto por aquello o una cosa por otra”.

Es en ese sentido que este tipo de acoso sexual se da cuando el empleador o un Directivo que tenga poder de subordinación condicione el otorgamiento o mantenimiento de algunos beneficios o ventajas laborales a cambio de favores sexuales por parte de la acosada o acosado.

Consiguientemente, se establecen dos elementos de este tipo de acoso sexual: 1) La presencia de una persona con autoridad para producir una afectación al trabajo de la víctima, es decir que el sujeto activo debe estar investido de poder, sobre todo en las funciones que desempeña en el lugar de trabajo y que tenga la capacidad de dar ventajas o perjudicar en el trabajo de la acosada o acosado, 2) La víctima haya sufrido una pérdida concreta y tangible del empleo, pérdida de un beneficio que ya lo tenía, la no contratación, la no promoción, el despido o traslado, es decir que debe existir la materialización de la condición o amenaza que hizo el sujeto activo al sujeto pasivo, esto en razón de que este último se niega a acceder a la petición del acosador.

2.6.1.ACOSO SEXUAL DE AMBIENTE HOSTIL DE TRABAJO

Se produce cuando existen conductas o comportamientos de carácter sexual lo suficientemente severos o graves como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante, lo cual interfiere en el normal desenvolvimiento y desarrollo de trabajo de la víctima.

“El acoso sexual que crea un ambiente de trabajo hostil y ofensivo para los miembros de un sexo es una barrera a la igualdad sexual en el centro de

trabajo, así como lo es el acoso racial respecto de la igualdad racial³⁵. Por lo señalado el ambiente hostil generado por conductas de carácter sexual que son realizadas por cualquier persona de uno y otro sexo afecta al derecho de igualdad, dignidad, el mismo que por darse en el lugar de trabajo también afecta el derecho de trabajo digno de los trabajadores.

Asimismo, este tipo de acoso sexual tiene también dos elementos: 1) Son conductas sexuales inoportunas, sollicitaciones sexuales que pueden manifestarse verbalmente o no, pueden ser físicas o no de índole sexual, todas con la finalidad de afectar en lo laboral a una persona o con el objetivo de crear un entorno laboral ofensivo, hostil de intimidación. Estos comportamientos que generan un ambiente hostil en el lugar de trabajo puede ser realizado por los compañeros de trabajo, por los jefes que tengan la capacidad de afectar el ambiente de trabajo, 2) La víctima percibe dichas conductas como indeseadas, odiosas e ingratas y que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.

2.7. PODER Y SUBORDINACIÓN

2.7.1. PODER

“El uso más habitual se refiere al control, imperio, dominio y jurisdicción que un hombre dispone para concretar algo o imponer un mandato”³⁶.

³⁵ BALTA, Varillas Jose, “Acoso Sexual en las Relaciones Laborales Privadas”, ed. Ara, Pag. 42, Lima – Peru, 2005

³⁶ <http://definicion.de/poder/>

En la presente investigación se refiere a las definiciones del poder relativas al lugar de trabajo, donde los gerentes, directores y empleadores tienen poder y los trabajadores no lo tienen, es decir se habla de un poder jerárquico en el lugar de trabajo, esta noción es unidimensional puesto que el poder no solo se refiere a ocupar un poder jerárquico en el lugar de trabajo sino también se refiere en la realidad en la práctica a las conductas masculinas tenían hacia las mujeres, estas conductas de carácter sexual constituían un ejercicio de poder de los hombres sobre las mujeres por lo que se considera que *“..el sexo era solo el medio por el que esos hombres ejercían poder sobre las mujeres”*³⁷.

2.7.2. SUBORDINACIÓN

“La subordinación implica un vinculo entre un profesional que presta servicios a un patrón o empleador a cambio de recibir una remuneración por ello, es un elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio”.³⁸

La Subordinación es un término de origen latino que se refiere a la relación de dependencia entre un sujeto y otro. Es importante señalar que en la subordinación una persona debe acatar el mando por la existencia de una relación jerárquica que él comprende y acepta. Además, es importante señalar que si bien lo habitual es que el subordinado acate el mando por la

³⁷ Sue Wise, Liz Stanley, Paidós, Buenos Aires-<Barcelona-Mexico,1992,pag.58

³⁸ Sitio Web: <http://www.gerencie.com/la-subordinacion-como-elemento-esencial-del-contrato-de-trabajo.html>

existencia de una relación jerárquica que el comprende y acepta, muchas veces ocurre que dicho dominio se produce aplicando la fuerza, como puede ser la imposición de una cierta conducta social por las fuerzas del orden a través de las amenazas y la violencia física.

Se hace referencia a la subordinación debido a que el acoso sexual nació como una repulsión de los grupos sociales feministas en norte América a los actos y conductas que tenían los hombres hacia las mujeres, por lo que inicialmente se equiparaba al acoso sexual con la coerción masculina en el lugar de trabajo, por lo tanto, se habla de una subordinación femenina en los trabajos tradicionalmente masculinos.

Sobre lo mencionado se analizará dos posturas: Por un lado, Lyn Farley conceptúa el acoso sexual como una serie de conductas en las que los hombres utilizan el sexo entre otros medios de lograr poder, por otro lado Catherine Mackinnon conceptúa al acoso sexual como una serie de conductas en las que los hombres utilizan el poder para obtener sexo. Las dos posturas nos muestran el grado de complicación que tiene la definición del acoso sexual, pues el mismo es muy amplio.

Sin embargo, se puede señalar que el acoso sexual tiene como finalidad tanto el poder como el sexo, y se afirma que *“...los hombres por el mero hecho de serlo, ya guardan relación de subordinador/ subordinada con las mujeres aun cuando las mujeres en cuestión ocupen posiciones aparentemente superiores...”*³⁹, es decir que la mujer en la vida, por ende, en el ámbito laboral tiene un estatus primordial el de “ser mujer”, por lo que independiente a que la

³⁹ Sue Wise Liz Stanley, *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Paidós, Buenos Aires, Barcelona, Mexico, p.68.

misma sea neurocirujana, soldadora, policía, militar o ama de casa, es vulnerable de sufrir acoso sexual por parte de los hombres los cuales pueden ocupar cargos superiores o inferiores, con lo señalado se demuestra que el acoso sexual se da por hombres sin importar el poder que tengan por el cargo en su trabajo (lugar de trabajo), sino por el poder que tienen los hombres por el sexo, de esta manera se señala que “...varones inferiores acosan a mujeres superiores”⁴⁰.

De acuerdo al análisis realizado se recalca que el acoso sexual incluye muchas veces conductas sexuales de distintos tipos, pero este componente sexual es un medio para conseguir poder, de tal forma que las mujeres y el sexo son medios que permiten que los hombres ejerzan poder sobre las mujeres en el ámbito laboral.

3. DISCRIMINACIÓN

Discriminación es una de las palabras de naturaleza política que están presentes en una gran cantidad de usos cotidianos del lenguaje, se trata de un término que se emplea con mucha frecuencia y con sentidos e intenciones diversas, por lo que la primera evidencia que tenemos de ella es la de su condición homónima; el Diccionario de la Lengua Española, publicado por la Real Academia Española de la Lengua, ofrece dos definiciones del verbo discriminar: el primero es Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra y el

⁴⁰ Sue Wise Liz Stanley, *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Paidós, Buenos Aires, Barcelona, Mexico, p.69

segundo “es dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”⁴¹

La discriminación es entendida como la distinción en el trato por motivos arbitrarios como el origen racial, el sexo, el nivel socioeconómico, etc. Generalmente se le da a este término una connotación negativa, en la medida en que se trata despectivamente o se perjudica a determinados grupos sin mediar justificativo racional.

No obstante, de lo referido, es posible hablar de una discriminación positiva cuando se trata con preferencia algunos grupos sin perjudicar a otros y cuando se señalan sus necesidades y problemas con la finalidad de ayudarlos.

4. IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia; es decir, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

La igualdad es una situación social según el cual las personas tienen las mismas oportunidades o derechos en algún aspecto, para que todos tengan las mismas oportunidades en una sociedad para vivir equitativamente y en paz. Existen diferentes formas de igualdad, dependiendo de las personas y de la situación social particular. Por ejemplo, la igualdad entre personas de diferente sexo, igualdad entre personas de distintos aspectos, igualdad entre personas

⁴¹ RODRIGUEZ Zepeda, Jesús. Un marco teórico para la discriminación. México. Ed. Colección Estudios. 2006. Pág. 21.

discriminadas o de distintos países con respecto a las oportunidades de empleo o la igualdad de diferentes aspectos respecto a derechos de tránsito, de uso de transportes públicos o de acceso a la educación.

“La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”⁴²; esto significa que todas las personas tiene los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto; donde no basta con conceptualizar en la norma la igualdad en la ley si en la realidad no es respetada; por ello la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas, como el acceder a un trabajo, gozar de libertad para elegir pareja, entre otros.

⁴² Sitio Web: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/igualdad/>

CAPÍTULO III:

MARCO JURÍDICO

LEGISLACIÓN NACIONAL Y

LEGISLACIÓN COMPARADA

CAPÍTULO III: MARCO JURÍDICO LEGISLACIÓN NACIONAL Y LEGISLACIÓN COMPARADA

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL

3.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia fue aprobada por Referéndum de 25 de Enero de 2009 y promulgada el 7 de Febrero de 2009, ésta Ley fundamental consagra el respeto e igualdad de todos los bolivianos y propugna los principios de soberanía, dignidad, complementariedad, solidaridad, armonía y equidad en la distribución y redistribución del producto social, buscando el principio del vivir bien con respeto a la pluralidad económica, social, jurídica, política y cultural de los habitantes del Estado Plurinacional de Bolivia en convivencia colectiva y acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda para todos.

Asimismo, la Ley de Leyes, regula en el Art. 8 Parágrafo II., los principios y valores del Estado que se sustentan en la igualdad, la dignidad, libertad y respecto entre otros, así como la igualdad de oportunidades de todos los bolivianos y bolivianas. En éste sentido la protección que se debe brindar a las personas para la consagración de éstos derechos es de vital importancia para

la generación de una sociedad productiva que tienda a fortalecer éstos valores y repercutan en el crecimiento del país.⁴³

Por otro lado, el Art. 9, Numeral 2 establece como fines del Estado Plurinacional de Bolivia el garantizar el bienestar, la protección e igual dignidad de las personas,⁴⁴ lo que implica regular el comportamiento de las personas mediante el respeto de éstos derechos que se considera intrínsecos al ser humano. Estas cualidades de las personas debe desenvolverse con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás sin llegar a humillar ni degradar a sus semejantes.⁴⁵

Asimismo, el referido Artículo, en el numeral 4, establece que el Estado tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de los principios, valores y derechos que regula la Ley fundamental, en éste sentido debe encargarse de crear las normas y disposiciones jurídicas necesarias para precautelar el cumplimiento y logro de los fines referidos como la protección e igualdad, así como la dignidad de las personas, a través de la promulgación de leyes y creación de instituciones que estén acorde a las necesidades de las sociedad y a las nuevas situaciones sociales como la concepción del acoso sexual, tema que a la fecha ha encontrado bastante importancia por la connotancia laboral, personal y social que implica.

Es necesario señalar lo establecido en el Art. 14 parágrafo II de la Constitución Política del Estado que señala: *“El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual,*

⁴³ Constitución Política del Estado. Art. 8. Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

⁴⁴ Constitución Política del Estado. Art. 9. Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

⁴⁵ Constitución Política del Estado. Art. 9.2 Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, y otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona”; claro ésta que si bien éste artículo no hace referencia de forma expresa al acoso sexual se hace mención a la discriminación en razón de sexo, identidad de género, estado civil y grado de instrucción.

Estas condicionantes en sentido general son parte vinculante con el acoso sexual, tomando en consideración que el sexo femenino ha luchado en el transcurso de la historia por el reconocimiento de derechos a nivel laboral y que a consecuencia de esa lucha se ha originado nuevas figuras de vulneración a los derechos de la dignidad, respeto e igualdad de derechos de las mujeres por ello es imperioso señalar que la discriminación es fruto de la diferencia existente en la sociedad, por lo que se busca romper con los estereotipos negativos.

A través de los distintos tipos que se da, el acoso sexual discrimina e incluso tortura psicológicamente a la víctima, debido a sus diferencias que les molestan o les resultan intimidantes, originándose conductas de agresión psíquica a personas que pertenezcan a grupos marginales o minorías, por el sólo hecho de pertenecer a ellas. Las causas de la discriminación pueden originarse de distintas formas como por raza, sexo u orientación sexual.

Por su parte el Artículo 15 Parágrafo I. establece como derechos fundamentales que le asiste a toda persona y por ende deben ser protegidos por el Estado, el Derecho a la Vida, Integridad física y Sexual,⁴⁶ para la presente investigación

⁴⁶ Constitución Política del Estado. Art. 15. Edit. Parágrafo I, Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

implica que la persona trabajadora tiene el derecho de ser objeto de protección jurídica con respecto a su integridad física que es el respeto por sí mismo y el respeto por los demás de una forma responsable, disciplinada en sus acciones, es decir, la cualidad de entereza moral, rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento para sí y la sociedad y de ésta forma no ser objeto de vulneraciones en la persona física, tales como lesiones, tratos inhumanos, etc.; asimismo, conlleva la integridad moral como la cualidad de una persona para tomar decisiones sobre su comportamiento y resolver los problemas relacionados con sus acciones por sí misma.

En cuanto al derecho a la libertad sexual, debe ser considerado como la libertad de elección del individuo y por ende la facultad de la persona para auto determinarse en el ámbito de su sexualidad sin más limitaciones que el respeto a la libertad ajena; facultad de hacer y aceptar las propuestas que se prefieran así como rechazar las no deseadas; en éste caso el acoso sexual vulnera éste derecho al ser conducta ejercida por un superior inmediato o del mismo nivel jerárquico en una fuente laboral contra el empleado que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, con la finalidad de forzar una conducta de carácter sexual; aspectos que implícitamente vulneran el derecho a la Vida de la persona en el desarrollo armónico con la sociedad.

Asimismo, la Constitución Política del Estado en el Art. 15, párrafo II: “*regula, protege y busca garantizar como derecho fundamental de las mujeres el de no sufrir ningún tipo de violencia física, sexual o psicológica*”;⁴⁷ artículo que conlleva mayor relación con el presente tema, tomando en consideración que el acoso sexual ejercido en fuentes laborales tiene una estrecha relación con la violencia hacia la mujer y con el propósito de interferir irrazonablemente en el

⁴⁷ Constitución Política del Estado. Art. 15. Párrafo II, Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

trabajo de una persona, creando un intimidante, hostil u ofensivo ambiente laboral con connotación sexual.

En su párrafo III del mismo artículo *“El Estado adoptara las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado”*⁴⁸, en este sentido se incluye el Art. 312 quater al Código Penal sobre acoso sexual, el mismo que debe ser complementado y/o modificado en cuanto al sujeto activo, pues el acoso sexual es una acción como lo señala el artículo mencionado de la C.P.E. que causa sufrimiento psicológico y puede ser cometido por cualquier persona en el trabajo independientemente del cargo que ocupe.

Por otro lado, la Ley de Leyes prevé en el Artículo 21 numeral 2 *“como derechos civiles de los bolivianos la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad”*⁴⁹; estos derechos se constituyen en la potestad o facultad que tiene toda persona para mantener determinadas facetas de su personalidad como elementos esenciales de reconocimiento de estos derechos frente a terceros y viceversa. Así también, el derecho a la intimidad consiste en la defensa de la persona en su totalidad sobre datos o información que sea exclusiva de una persona; donde el ser humano tiene derecho absoluto a mantener su vida privada evitando su revelación.

El Artículo 22 de la Constitución Política del Estado dispone que *“La dignidad y la libertad de la persona son inviolables, respetarlas y protegerlas es deber*

⁴⁸ Constitución Política del Estado. Art. 15. Párrafo III, Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

⁴⁹ Constitución Política del Estado. Art. 21. Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

*primordial del Estado*⁵⁰; esto significa que todas las instituciones públicas tienen como una de las funciones primordiales orientar a la sociedad en su conjunto a resguardar estos valores trascendentales de las normas morales naturales, que condicionan a mantener una sociedad correcta con valores adecuados, aspectos que repercuten en el crecimiento de un Estado, en el caso del acoso sexual se presencia la ausencia del respeto por la dignidad e incluso de la libertad que goza toda persona.

Finalmente el Estado regula en la Constitución Política del Estado en sus Arts. 46 Numeral 1) *“el Derecho al trabajo digno que debe gozar toda persona, sin ningún tipo de discriminación, con salario justo”*⁵¹ entre otros; asimismo el Art. 48 párrafo VI *“señala sobre el derechos de las mujeres a no ser discriminadas o despedidas por razón de edad, físico, o de estado civil”*⁵²; artículo que va relacionado con el Art. 49 Parágrafo III donde el Estado asume el papel de protector y garantiza la estabilidad laboral, además prohíbe el despido injustificado y cualquier forma de acoso laboral. Este último artículo es el inicio de la posterior promulgación de disposiciones legales que tipifiquen y sancionen las conductas de acoso; como es la Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

3.1.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO

En la presente investigación se hace referencia de forma enunciativa a ésta, toda vez que las relaciones laborales, derechos y todas las directrices y disposiciones del Trabajo se encuentran enmarcadas en ésta ley.

⁵⁰ Constitución Política del Estado. Art. 22. Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

⁵¹ Constitución Política del Estado. Art. 46 Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

⁵² Constitución Política del Estado. Art. 48 Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2012

Ley que fue aprobada en fecha 24 de mayo de 1939 y elevada a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942, siendo su finalidad regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano y que son un conjunto de disposiciones legales que garantizan el cumplimiento de los derechos y deberes laborales las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Sin embargo, por el campo de estudio de la presente investigación se debe dar prioridad también a otras disposiciones específicas en área Administrativa, toda vez que el campo de estudio se realizó en instituciones públicas, los mismos que se encuentran reguladas por la Ley del Estatuto del Funcionario Público y otras Leyes concretas.

3.1.3. LEY DE ORGANIZACIÓN JUDICIAL, LEY N° 025

La Ley Nro. 025 de fecha 24 de junio de 2010 tiene por objeto regular la estructura, organización y funcionamiento del Órgano Judicial, el cual tiene igual jerarquía constitucional que los Órganos Legislativo, Ejecutivo y Electoral y se relaciona sobre la base de independencia, separación, coordinación y cooperación.

La naturaleza y razón de ésta disposición legal de acuerdo al Art. 2 *“El Órgano Judicial es un órgano del poder público se funda en la pluralidad y el pluralismo jurídico, tiene igual jerarquía constitucional que los Órganos Legislativo, Ejecutivo y Electoral, mismos que se relacionan sobre la base de independencia, separación, coordinación y cooperación”*,⁵³ es por ello que el Órgano Judicial como institución pública, está provisto de un régimen disciplinario de acuerdo a las necesidades de sus dependientes que la

⁵³ Ley No. 025 de Organización Judicial. Art. 2. Edit. **Gaceta Oficial de Bolivia**. La Paz-Bolivia. 2010

conforman, encontrándose a cargo de la misma el Consejo de la Magistratura de acuerdo al Art. 9.

Se hace notar que en los juzgados las servidoras o servidores de apoyo judicial de acuerdo al Art. 83 de la referida Ley, son la conciliadora o conciliador; la secretaria o secretario, la o el auxiliar y la o el oficial de diligencias, empero, dicho artículo no señala a los supernumerarios que coadyuvan en el trabajo de los juzgados como personal de apoyo, de igual manera se los tomara en cuenta en las encuestas para la presente investigación, toda vez que este grupo de personas también son vulnerables a sufrir acoso sexual.

En cuanto al tema específico de acoso sexual en la Ley 025 señala en el art. 187 sobre faltas graves y causal de suspensión cuando se “*incurra en actos de hostigamiento laboral y de acoso sexual en cualquiera de sus formas*”, en el cual no se pone condicionante sobre la jerarquía que acupe la persona que incurra en dicha falta, por lo que se presume que cualquier persona puede cometer la falta y puede ser procesada de igual forma. Cabe resaltar que en esta normativa se reduce al acoso sexual como falta grave y no gravísima como se verá en el Reglamento de Administración y Control de Personal.

3.1.4. ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO

La Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público fue promulgada el 22 de octubre de 1999; cuyo objeto es regular, normar y señalar los objetivos y alcances del funcionario público en instituciones del Estado, como un medio de institucionalización en la Administración Pública. Cabe señalar que el principal objetivo es regular los derechos y obligaciones de los servidores públicos, así como normar las situaciones y contingencias administrativas a las que se encuentran sujetos durante el ejercicio de la función pública.

En cuanto a los alcances y efectos de ésta norma legal es permitir que la administración pública del Estado tenga servidores públicos idóneos debidamente seleccionados y preparados desde el punto de vista técnico para el ejercicio de su actividad administrativa.

Para la presente investigación se tomaron en consideración el Artículo 3 que señala: “*que la aplicación de ésta Ley es para todos los servidores públicos que tengan relación de dependencia con el Estado*”⁵⁴. En éste sentido los sujetos de la investigación se encuentran regulados por una norma especial como es el Estatuto del Funcionario Público. En consecuencia, siguiendo el sentido de lo que se afirma, los actos de conducta que se encuentren tipificados como acoso sexual implica la aplicación de dos normativas jurídicas: la primera administrativa respecto a las responsabilidades emergentes de dichos actos, la segunda de tipo penal respecto a las sanciones que corresponda al agresor.

Asimismo, el Artículo 4 de la citada Ley N° 2027, define: “*Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración*”⁵⁵, cualquiera sea su fuente de remuneración; por lo tanto el acoso sexual en funcionarias del sector público se encuentra al margen de la Ley General del Trabajo, toda vez que por la presente ley se encuentran sujetos a la misma.

⁵⁴ **Gaceta Oficial de Bolivia: Ley Nro. 2027: Art. 3.** (ÁMBITO DE APLICACIÓN). I. El ámbito de aplicación del presente Estatuto abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independientemente de la fuente de su remuneración.

⁵⁵ Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público. Art. 4. Edit. **Gaceta Oficial de Bolivia.** La Paz-Bolivia. 1999

Cabe señalar que en el Art. 5 de la citada Ley 2027 establece las clases de servidores públicos, en electos, designados, de libre nombramiento, de Carrera Administrativa y Funcionarios Interinos.⁵⁶ El vínculo entre todos los tipos de funcionarios públicos para ésta investigación, es que se encuentran regulados únicamente por la Ley del Estatuto del Funcionario Público.

Es necesario mencionar que ésta disposición legal en su Artículo 7 inciso c) señala dentro de los derechos y deberes del funcionario público el respeto y consideración a la dignidad de la persona que ejerce sus funciones en una entidad estatal, por lo que cada entidad pública debe proponer políticas y normas de conducta regidas por principios y valores éticos que orienten la actuación personal y profesional de sus servidores y la relación de éstos con la colectividad.

3.1.5. NORMAS BÁSICAS DE SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

El Decreto Supremo Nro. 26115 de fecha 16 de marzo de 2001 que aprueba las Normas Básicas de Administración de Personal en el marco de la Ley 2027 y de la Ley 1178. El mismo tiene la finalidad de promover la eficiencia de la actividad administrativa pública y hacer seguimiento del sistema de administración de personal.

Asimismo, en el art. 5 de la citada Ley, inc. b) señala que el Servicio Nacional de Administración de Personal (SNAP) tiene como misión promover e impulsar la aplicación del EFP. Y en el art. 6 inc. i) señala que todas las entidades tienen

⁵⁶ Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público. Art. 5. Edit. **Gaceta Oficial de Bolivia**. La Paz-Bolivia. 1999

la obligación y atribución de elaborar Reglamentos específicos del Sistema de Administración de Personal.

Por otra parte, en el Artículo 11 señala que la dotación de personal es en concordancia con la Planificación Estratégica Institucional, la Programación Operativa Anual, la estructura organizacional y los recursos presupuestarios requeridos. Por lo referido las instituciones públicas tienen su reglamento específico en el marco del presente decreto con el objetivo de organizar su personal en base a éstas normas, de tal forma que el Consejo de la Magistratura aprobó el Reglamento de Administración y Control de Personal del Órgano Judicial por Acuerdo N° 121/2012 de fecha 28 de mayo de 2012.

En el artículo 13, establece como clasificación de personal categorías de jerarquías dentro de la estructura organizacional de la entidad, clasificándose en: a) Superior, que comprende puestos en la cúspide de una entidad y son responsables de su conducción; b) Ejecutivo, comprendido por puestos cabeza de áreas y unidades organizacionales dependientes de puestos superiores; c) Operativo, referido a los puestos que desarrollan funciones especializadas, dependiendo de puestos superiores o ejecutivos.

Por lo referido es importante señalar que la última categoría está comprendido por los niveles de: profesional, técnico, auxiliar, los mismos están ubicados de manera descendiente, cada categoría es dependiente de de sus superiores en jerarquía, estos aspectos muestran que existe una escala de servidores públicos y todos pueden ser susceptibles de sufrir acoso sexual por parte de cualquier persona, ya sea que ocupe un cargo superior, igual o inferior en jerarquía que el de la víctima, por el contrario en el tipo jurídico del acoso sexual del Código Penal solamente se remite a que el requisitos debe ser la relación laboral de dependencia, sin embargo, este tipo penal no puede resumirse a una

de éstas condiciones de dependencia, toda vez que el acoso sexual puede ser cometido por personas que ejercen el mismo nivel de cargo o un nivel inferior a la persona o víctima objeto de acoso sexual en instituciones públicas.

3.1.6. REGLAMENTO DE ADMINISTRACION Y CONTROL DE PERSONAL DEL ORGANO JUDICIAL

El mencionado Reglamento se aprobó por el Consejo de la Magistratura según Acuerdo N° 121/12 de fecha 28 de mayo de 2012 dentro el marco de la Ley 025 del Órgano Judicial, el mismo que tiene como objetivo regular y normar la administración y control de personal jurisdiccional y administrativo de las entidades que conforman el Órgano Judicial, en el cual también se establece los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos, así también se establecen los deberes de la entidad para con los mismos.

En el artículo 74 inciso e) señala, entre varios derechos, estar protegido de la discriminación por razón de raza, género, filiación política o creencias religiosas, lo cual hace referencia al derecho de no discriminación de género. Por otro lado, el inciso f) del mismo artículo señala el derecho de recibir por parte de sus superiores y compañeros de trabajo, un trato enmarcado en los principios de dignidad, respeto mutuo y ética funcionaria, lo cual hace referencia a que todos los servidores tienen derecho a la dignidad, respeto por parte ya sea de los superiores y de los compañeros de trabajo, se hace énfasis en esta parte puesto que se presume por compañeros a todos los servidores ya sean igual o inferior en jerarquía que deben respetar los derechos de un compañero o compañera, y por ende cualquiera de estas personas sin importar el cargo que ocupe puede incurrir en transgredir dicha norma y provocar efectos negativos a la víctima de la conducta delictiva de acoso sexual.

De la misma forma en el citado Reglamento se fija las faltas que dan lugar a proceso interior disciplinario para servidores judiciales administrativos en el artículo 99 inc. c) numeral 4) que señala como falta gravísima el maltrato físico, psicológico y sexual consistente en todo acto o comportamiento que tenga motivos manifiestamente de discriminación que cause daño físico o psicológico que no constituya delito; de igual manera se ve que la falta grave puede ser cometida por cualquier servidor público, es decir no especifica que pueda ser cometido por alguien que tenga un cargo superior al de la víctima.

Así mismo el numeral 13) del inciso c) del artículo 99 señala como falta gravísima el hostigar laboralmente o acosar sexualmente a otro funcionario dentro la entidad. En esta falta gravísima es más clara en cuanto a la persona o servidor que incurre en la misma, puede ser cualquier servidor el que hostigue a otro servidor dentro del lugar del trabajo, lo cual coadyuva a la propuesta de la presente investigación.

3.1.7. LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, LEY N° 348 DE 9 DE MARZO DE 2013

La Ley 348 de fecha 09 de marzo de 2013 tiene como objeto y finalidad proteger y reguardar la integridad de las mujeres, para evitar y reducir el grado de violencia hacia la mujer, es por ello que en esta ley se establece mecanismos, medidas y políticas integrales para la prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, de la misma forma para la persecución y sanción de los agresores todo con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y que gocen de sus derechos

plenamente. Por lo cual, a efectos de sustentar la presente investigación, se consideraron los siguientes artículos pertinentes al tema:

En el artículo 3 señala que el Estado tiene la prioridad de erradicar la violencia hacia las mujeres, lo cual se refiere a que toda entidad pública debe adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la Ley referida.

En el artículo 4 señala los *principios y valores*⁵⁷ en los que se basa la citada Ley, como son entre otros: el ,Vivir Bien, la Igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, la inclusión, trato digno, igualdad de oportunidades y equidad de género: De acuerdo a los mismos tanto el hombre como la mujer tienen derecho a un trabajo digno, al respeto y la tutela de sus derechos de igualdad, libertad sexual entre otros derechos, los cuales son protegidos por esta Ley en todo el territorio nacional.

En el artículo 6 señala lo que se entiende por agresor: quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia hacia la mujer u otra persona, señala que el agresor es el que comete una acción de violencia, en el caso de nuestra investigación se establece por esta Ley que el acoso sexual es una forma de violencia, por lo tanto, el que cometa un acto enmarcado como acoso sexual es el agresor u agresora.

Por su parte el Artículo 7 de la citada Ley 348 clasifica como Tipos de Violencia contra las mujeres como ser: la violencia psicológica referidas a las acciones que desvalorizan, intimidan, controlan el comportamiento y decisión de las

⁵⁷ Ley Nro. 348. Art. 4. Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2013

mujeres y que tienen efectos de disminución de su autoestima, depresión hasta el suicidio; violencia sexual referida a las conductas que pongan en riesgo la autodeterminación sexual y que se vulnere el ejercicio de una vida sexual libre con libertad sexual de la mujer; violencia laboral referida a *“toda acción en cualquier ámbito laboral por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos”*⁵⁸ (art. 7 numeral 11); violencia contra la libertad sexual entre otros que dañe la dignidad, integridad, libertad se refiere a toda acción u omisión que impida o restrinja el ejercicio de los derechos de las mujeres en cuanto a que vulnere su libertad de elección sexual, los tipos de violencia que se señalo están entre varios que dañe la dignidad, integridad, libertad o que viole los derechos de las mujeres.

Es necesario mencionar de acuerdo a lo señalado que el acoso sexual es una fusión principalmente entre la violencia laboral y violencia sexual, de tal forma que el acoso sexual puede ser cometido por una persona con superior, igual, o inferior jerarquía que la víctima tal como define la Ley 348 sobre la violencia laboral, además, nos permite diferenciar entre acoso sexual y acoso laboral considerando que el acoso laboral no tiene carácter o connotación sexual, a diferencia del acoso sexual.

En el Capítulo II sobre los Delitos de Violencia contra las Mujeres en su Artículo 84 se incorpora nuevos tipos penales en el código penal, entre varios esta el Artículo 312 quater sobre el Acoso Sexual estableciendo lo siguiente:” *1. La persona que valiéndose de una posición jerárquica o poder de cualquier índole hostigue, persiga, exija, apremie, amenace con producirle un daño o perjuicio*

⁵⁸ Ley Nro. 348. Art. 7. Edit. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2013

cualquiera, condicione la obtención de un beneficio u obligue por cualquier medio a otra persona a mantener una relación o realizar actos o tener comportamientos de contenido sexual que de otra forma no serían consentidos, para su beneficio o de una tercera persona, será sancionada con privación de libertad de cuatro (4) a ocho (8) años. II. Si la exigencia, solicitud o imposición fuera ejercida por un servidor público en el ámbito de la relación jerárquica que ostenta, será destituido de su cargo y la pena será agravada en un tercio.”

Sin duda la incorporación del artículo sobre acoso sexual en el Código Penal que es un avance importante en el ordenamiento jurídico boliviano, ya el mismo permite proteger los derechos de las mujeres; empero debe analizarse y considerar los elementos esenciales para constituir la comisión del delito de acoso sexual señalado en el Art. 312 quater, en el cual el sujeto activo es determinado, es decir que tiene la característica de tener una posición jerárquica frente a la víctima; sin embargo, la investigación de tesis demuestra que éste tipo de delito no sólo puede ser cometido por una persona con cargo jerárquico, sino también puede realizarse por personas con el mismo nivel de cargo o por personas con cargo inferior que la víctima, por ello la necesidad de haber investigado a través de ésta tesis, que la realidad social muestra un vacío normativo en el tipo penal referido, siendo imperioso proponer la modificación y complementación en el Código Penal.

Por su parte, el artículo 21 parágrafo I, numeral 4), establece como medidas en el ámbito laboral que el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, debe adoptar las medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres y la protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, así como la adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción. Cabe señalar que éste artículo solo resguarda a las personas sujetas mediante la Ley General del

Trabajo, estando al margen los servidores públicos, quienes se encuentran regulados por el Estatuto del Funcionario Público.

3.1.8. CODIGO PENAL

La norma sustantiva penal fue promulgada mediante Decreto Supremo Nro. 0667 de fecha 08 de octubre de 2010, ha sido objeto de modificaciones como la incorporación en el artículo 312 quater que a la letra señala: *“Artículo 312 quater. (ACOSO SEXUAL). I. La persona que valiéndose de una posición jerárquica o poder de cualquier índole hostigue, persiga, exija, apremie, amenace con producirle un daño o perjuicio cualquiera, condicione la obtención de un beneficio u obligue por cualquier medio a otra persona a mantener una relación o realizar actos o tener comportamientos de contenido sexual que de otra forma no serían consentidos, para su beneficio o de una tercera persona, será sancionada con privación de libertad de cuatro (4) a ocho (8) años. II. Si la exigencia, solicitud o imposición fuera ejercida por un servidor público en el ámbito de la relación jerárquica que ostenta, será destituido de su cargo y la pena será agravada en un tercio.”*

El referido artículo fue incorporado por la Ley Nro. 348 a la que se hizo referencia en el acápite anterior.

3.2. LEGISLACION COMPARADA

3.2.1. ARGENTINA

La legislación argentina dispone mediante Decreto N° 2385/93 de fecha 18 de noviembre de 1993 la incorporación al régimen aprobado por el Decreto N° 1797/80 en el capítulo correspondiente a los deberes y

prohibiciones, la figura del acoso sexual, estableciendo en su **Art. 1º** Incorporase como segundo párrafo del inc. e) del art. 28 de la reglamentación del régimen jurídico básico de la función pública aprobado por decreto 1797/80, el siguiente *“Aclarase por coacción de otra naturaleza, entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descrita podrán ejercitarse conforme el procedimiento general vigente o, a opción del agente, ante el responsable del área recursos humanos de la jurisdicción respectiva”*⁵⁹.

En el Código Penal de la Nación Argentina por Ley 11.179 en su art. 149 bis señala que *“será reprimido con prisión de seis meses a dos años el que hiciere uso de amenazas para alarmar o amedrentar a una o mas personas. En este caso la pena será de uno a tres años de prisión si se emplearen armas o si las amenazas fueren anónimas, Sera reprimido con prisión o reclusión de dos a cuatro años el que hiciere uso de amenazas con el propósito de obligar a otro de hacer, no hacer o tolerar algo contra su voluntad”*⁶⁰.

En Argentina el acoso sexual no se encuentra tipificado específicamente, sin embargo, en el art. 149 del Código Penal hace referencia a que el que amenace y obligue a otro para hacer o no hacer o tolerar algo contra su voluntad tendrá reclusión de 2 a 4 años, el mismo tiene relación en

⁵⁹ <http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4,detail/>

⁶⁰ <http://leyes-ar.com/codigopenal.htm>

cuanto a la voluntad o rechazo de la víctima con respecto del accionar del agresor, en este caso cualquier acción contra su voluntad.

Asimismo, el acoso sexual se encuentra regulado en la reglamentación del régimen jurídico básico de la función pública aprobado por decreto 1797/80, el cual contempla una disposición administrativa en su art. 28 inc., e) le da la característica de tener un cargo jerárquico al que cometa la acción de acoso sexual, el mismo será sancionado administrativamente.

3.2.2. PERÚ

En la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su art. 3 señala que *“el hostigador es toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento señalado en dicha ley, el hostigado de la misma manera es toda persona varón o mujer víctima del hostigamiento”*⁶¹.

Asimismo, el art. 4 prescribe los conceptos de hostigamiento sexual haciendo una diferencia entre: el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual que consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista rechazada o no deseada, realizada por una o mas personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales y el hostigamiento sexual ambiental que consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o

⁶¹ <http://www.flora.org.pe-Normas-Nacion>

sexista de una o mas personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

En cuanto a las sanciones en el art 8 de la referida norma señala como sanciones pago de indemnización, amonestación, suspensión o despido de acuerdo a la gravedad y las sanciones para el ámbito público las señaladas en el art. 28 del Decreto Legislativo 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del Sector Publico sobre faltas graves: de cese temporal o con destitución previo proceso administrativo.

3.2.3 CHILE

Chile cuenta con la Ley 20.005 promulgada el 08 de marzo de 2005 y publicada el 18 de marzo del mismo año por el que se modificó al Código de Trabajo en el Titulo IV al libro II, sobre investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo:

Art. 2: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”⁶².*

⁶² <http://www.leychile.cl-norma-plana>

Art. 153 inciso 2) *“especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”.*

Art. 154 numeral 12 *“el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual”.*

En Chile tratan el tema de acoso sexual desde el ámbito laboral, de tal manera que toman medidas de prevención y sanción ante el acoso sexual ya sea cometido por cualquier persona independientemente del cargo que ocupe, de esta manera se garantiza un ambiente laboral digno a los trabajadores.

3.2.4 PARAGUAY

El Código Penal de Ley N° 1.160 de 26 de noviembre de 1997, señala en su artículo 133 sobre acoso sexual *“1) El que con fines sexuales hostigara a otra persona abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones será castigado con pena privativa de la libertad de hasta dos años. 2) En estos casos se aplicara lo dispuesto en el art. 59., en dicho artículo señala”*⁶³ En calidad de composición y en los casos especialmente previstos por la ley, se adjudicara a la víctima el pago de una determinada suma de dinero por parte del autor, cuando ello sirva al restablecimiento de la paz social. El monto del pago será determinado por el tribunal, atendiendo a las consecuencias que el ilícito haya ocasionado a la víctima y a la situación económica del autor.

⁶³ <http://www.bacn.gov.py/buscar-leyes-paraguayas.php>

En el Código Penal de Paraguay el sujeto activo es una persona determinada que tenga autoridad o influencia, es decir que pune solo el acoso sexual vertical sin tomar en cuenta el acoso sexual horizontal que provoca ambiente hostil en el lugar de trabajo, además no exige ninguna consecuencia, tampoco el rechazo de la víctima.

3.2.5 PUERTO RICO

El Código Penal de Puerto Rico de Ley N° 146 de 30 de julio de 2012, dentro el capítulo IV de Delitos contra la indemnidad sexual en su art. 135 de acoso sexual señala que *“Toda persona que en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, y sujete las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento, o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, incurrirá en delito menos grave”*⁶⁴. Asimismo, en el art. 16 de clasificación de los delitos señala que el delito menos grave son los que no exceden de 6 meses de reclusión y pena de multa no mayor a 5000 dólares o ambas penas a discreción del tribunal.

El tipo penal señalado en el Código Penal de Puerto Rico en cuanto al sujeto activo es indeterminado ya que cualquier persona puede ser quien cometa el delito de acoso sexual, sin embargo, si se entáblese el ámbito de aplicación es decir en una relación laboral, docente o prestación de servicio, de esta manera también en este Código Penal es amplio en cuanto al sujeto activo del tipo penal.

⁶⁴ <http://www.ramajudicial.pr-codpenal2012>

3.2.6 ESPAÑA

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal sancionada por Juan Carlos I Rey de España; en el Título VIII sobre Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, Capítulo III Del acoso sexual en su art. 184. Señala:

1. *“El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses”⁶⁵.*
- 2, Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella puede tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

⁶⁵ <http://www.noticias.juridicas.com/base-datos/penal/>

España aborda el tema de acoso sexual desde el ámbito penal tomando en cuenta los dos tipos de acoso sexual, sancionando el acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil primero con una sanción leve y como agravante sanciona el acoso en su modalidad quid pro quo.

3.2.6 FRANCIA

En el Código Penal de Francia fue introducido por Ley 2002-73 de 17 de enero de 2002 el art. 222.33 sobre el acoso sexual que señala *"El hecho de acosar a otro con el fin de obtener favores de naturaleza sexual, será castigado con un año de prisión y multa de 15.000 euros"*⁶⁶.

En tipo penal señalado el sujeto activo es indeterminado en tanto que cualquier persona puede cometer el delito tipificado, cabe señalar que no se encuentra establecido el ámbito de aplicación, tampoco señala consecuencia ni el rechazo de la víctima de la acción.

⁶⁶ <http://www.wipo.int/wipolex/es/details.jsp?id>

CAPÍTULO IV:

MARCO PRÁCTICO

CAPÍTULO IV: MARCO PRÁCTICO

4.1 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Para determinar el tamaño de muestra de una población de 1249 servidores públicos que trabajan en las Instituciones Públicas como el Tribunal Departamental de Justicia y Derechos Reales de la ciudad de La Paz, se utilizo la fórmula:

$$n = \frac{Z^2(Npq)}{e^2(N-1)+Z^2pq}$$

En donde se tomo el 93% de nivel de confianza (Z) y un límite aceptable de error de 7%.

$$n = \frac{(1.81)^2(1249*0,5*0,5)}{(0,07)^2(1249-1)+1.81^2*0,5*0,5} = 147.67 \text{ que redondeando será } 148$$

Por lo tanto, la muestra para el desarrollo de las encuestas será de 148 servidores públicos para ser encuestados.

Se realizaron encuestas a hombres y mujeres, de los cuales todos trabajan en instituciones públicas y que comprende entre los 23 a 45 años de edad.

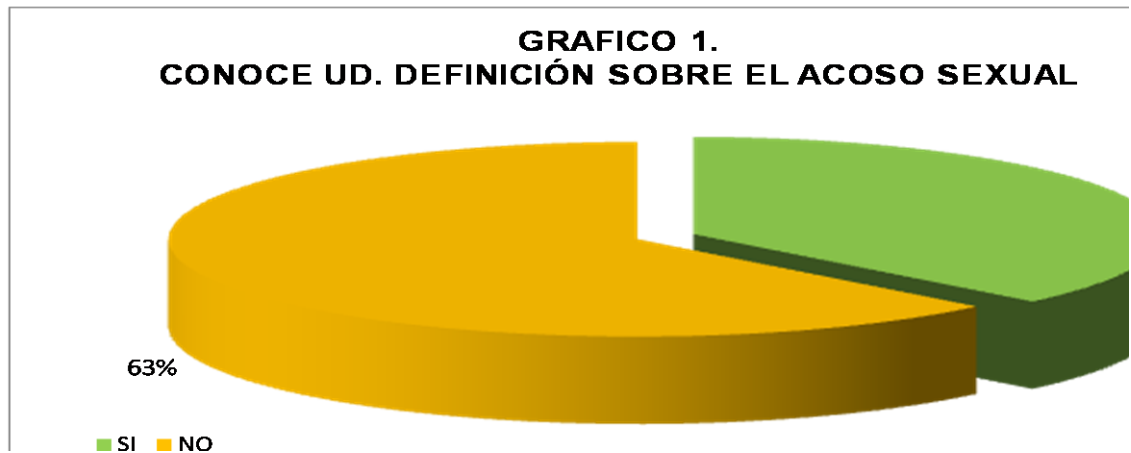


GRAFICO1. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Se muestra que, de un total de 148 personas encuestadas, entre hombres y mujeres, solo un 37 % conocen la definición o concepto de acoso sexual y el 63% no conocen la definición de acoso sexual.

Toda vez que de acuerdo a la encuesta realizada existe una confusión entre acoso laboral y acoso sexual, puesto que los encuestados al definir en sus términos no consideran los elementos esenciales que define el acoso sexual, respecto a la connotación de carácter sexual que debe existir entre el sujeto activo y sujeto pasivo.

Por tanto, se demuestra que las personas en un mayor porcentaje no conocen la definición de acoso sexual.

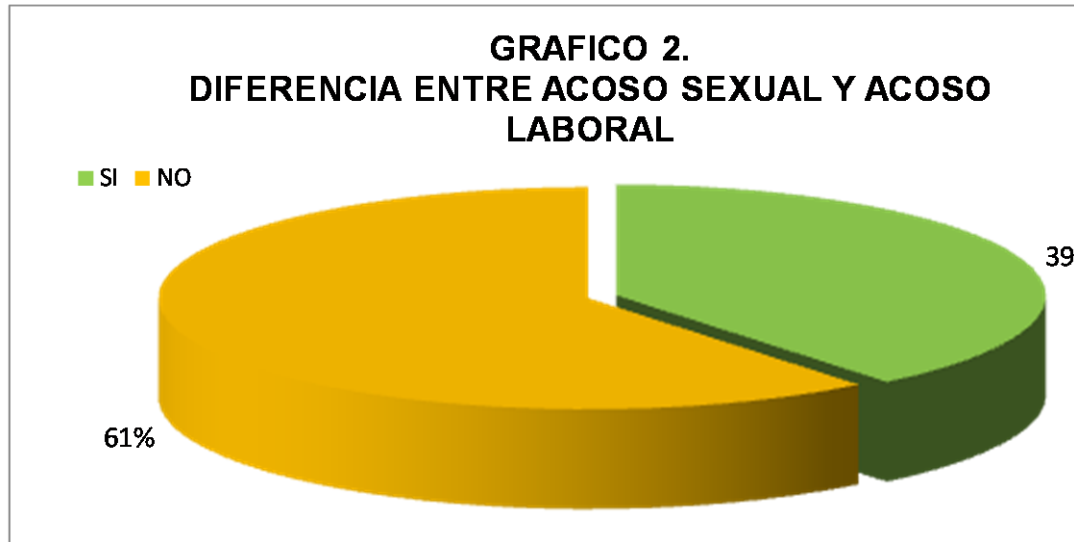


GRAFICO 2. PERSONAS QUE CONOCEN DIFERENCIA ENTRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

En el presente grafico solamente un 39% señalaron cual era la diferencia entre acoso sexual y acoso laboral, cuyo margen de diferencia con el 61% de las personas que señalaron no conocer es amplia, esto significa que la mayoría de las personas no conocen la diferencia entre acoso sexual y acoso laboral a pesar de trabajar en el área jurídica.

Por tanto, se demuestra que no se tiene una clara diferenciación entre acoso sexual y acoso laboral, evidenciándose que no existe ninguna capacitación u orientación por parte de las instituciones en las que trabajan, las mismas que deberian explicar la importancia de conocer esta figura jurídica.

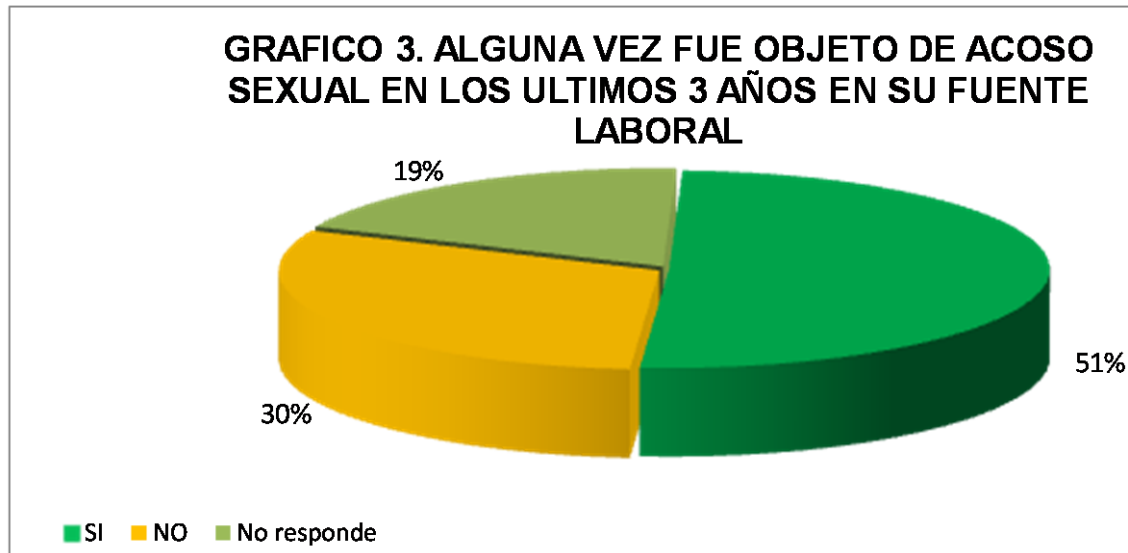


GRAFICO 3. PERSONAS QUE ALGUNA VEZ FUERON OBJETO DE ACOSO SEXUAL EN LOS ULTIMOS 3 AÑOS EN SU FUENTE LABORAL.

A partir de la definición de acoso sexual que se proporcionó previamente como información a los encuestados, en el que se hizo referencia a la connotancia de carácter sexual en la fuente laboral y que haya generado la incomodidad, afectación a la dignidad como persona y en general el desagrado en el desarrollo laboral a consecuencia del acoso sexual, se evidencia en el Grafico 3., que un 51 % en los ultimos 3 años fueron objeto de acoso sexual en su fuente laboral, el 30% no fueron objeto de acoso sexual y el 19% no responde, dichos datos demuestran que gran parte de los servidores publicos mas del 50% ha sufrido acoso sexual, lo cual refleja que es un problema latente de la sociedad.

Cabe aclarar que la definición que se proporciono a los encuestados no contemplo el elemento que actualmente regula la norma sustantiva penal de acoso sexual en su Art. 312 quater, respecto a que solo puede ser ejercido por una persona que ejerza posición jerarquica, debido a que la presente

investigación busca demostrar que el acoso sexual no solo puede ser ejercido por este tipo de personas que se encuadran en el tipo penal, sino tambien pueden constituirse como sujetos activos los compañeros de trabajo del mismo nivel o incluso de un nivel jerarquico inferior al cargo del sujeto pasivo o victima.

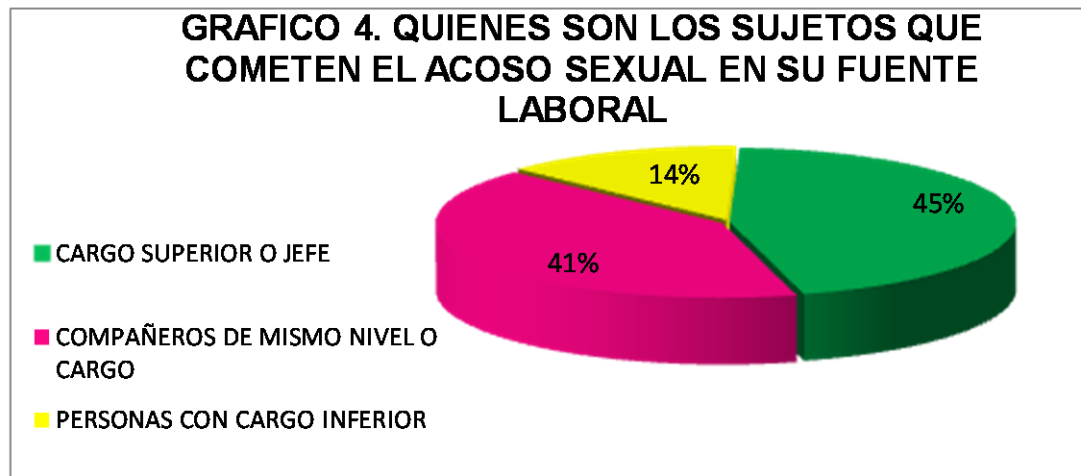


GRAFICO 4. LOS SUJETOS QUE COMENTEN ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

De acuerdo a la información recopilada, se muestra que un 41% de los encuestados indican que los compañeros de trabajo que tienen el mismo nivel jerarquico son quienes incurren en acoso sexual, toda vez que por los aportes comentados por los mismo encuestados, son quienes constantemente llegan a ejercer sobre una determinada persona el hostigamiento y comentarios con connotancia sexual de forma continua y repetitiva, ya sea verbal, o no verbal, fisica o psicológica, debido a muchos factores que se resumen al hecho de que el sujeto pasivo tenga una condición física agraciada, o utilice una vestimenta

inapropiada o sugestiva sea hombre o mujer, claro esta, que estos aspectos de ninguna manera justifican la comisión de acoso sexual.

Asimismo, el Grafico 4., muestra que el acoso sexual es cometido por quienes ejercen un cargo superior frente al sujeto pasivo o victima, llegando a un 45% de la encuesta realizada, observandose que la diferencia entre los compañeros de trabajo del mismo nivel jerarquico y personas de mayor cargo jerarquico es muy reducido, aspectos que demuestran la validez de la investigación y los objetivos planteados, puesto que es necesariop modificar y proponer la complemenntación del Art. 312 quater del Código Penal para permitir una seguridad jurídica para la persona que es objeto de acoso sexual.

De igual manera el 14% de los encuestados indican que el acoso sexual es cometido por una persona con cargo inferior al de la victima, con lo que se ratifica que el acoso sexual es cometido por cualquier persona en el ambito laboral, independientemente del cargo que ocupe.

Se debe reconocer que la situación de la persona con cargo jerarquico superior tiene mayores condiciones para realizar el acoso sexual a un funcionario dependiente sea varon o mujer, y que gracias a la información verbal de los encuestados, se puede confirmar que en su mayoria las personas que son objeto de acoso sexual no llegan a diferenciar el acoso sexual con el laboral y que lamentablemente a consecuencia de ésta falta de orientación no pueden aseverar de que si fueron objeto de acoso sexual en algún momento del ejercicio de su trabajo.

GRAFICO 5. QUIENES SUFREN MAYORMENTE ACOSO SEXUAL

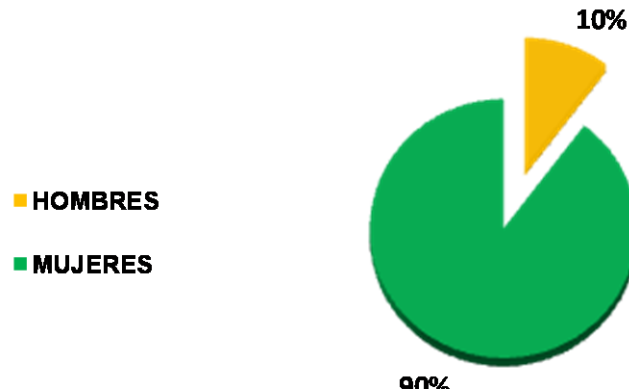


Grafico 5. QUIENES SUFREN MAYORMENTE ACOSO SEXUAL.

Por su parte, uno de los objetivos planteados en la presente investigación, ha sido demostrado a través de esta pregunta, puesto que un 90% de los encuestados, señalan que la mujer es quien en su mayoría es objeto de acoso sexual en su fuente laboral frente al 10% que indican que los hombres son objeto de acoso sexual, al margen de que el sujeto activo tenga la condición de jerarquía frente a la víctima, puesto que como se explicó anteriormente, el acoso sexual también puede ser ejercido por los mismos compañeros de trabajo, es por ello que la propuesta que se plantea con la investigación es necesaria para regular de forma íntegra este tipo de conductas y evitar la vulneración de los principios de Vivir Bien y Trato digno.

Debe reconocerse que esta recopilación de información, fue gracias al acceso que se pudo tener con los funcionarios, debido a que la hermenéutica de los Juzgados y las oficinas de Derechos Reales, permite que el servidor público se encuentre al alcance y contacto con el público usuario.

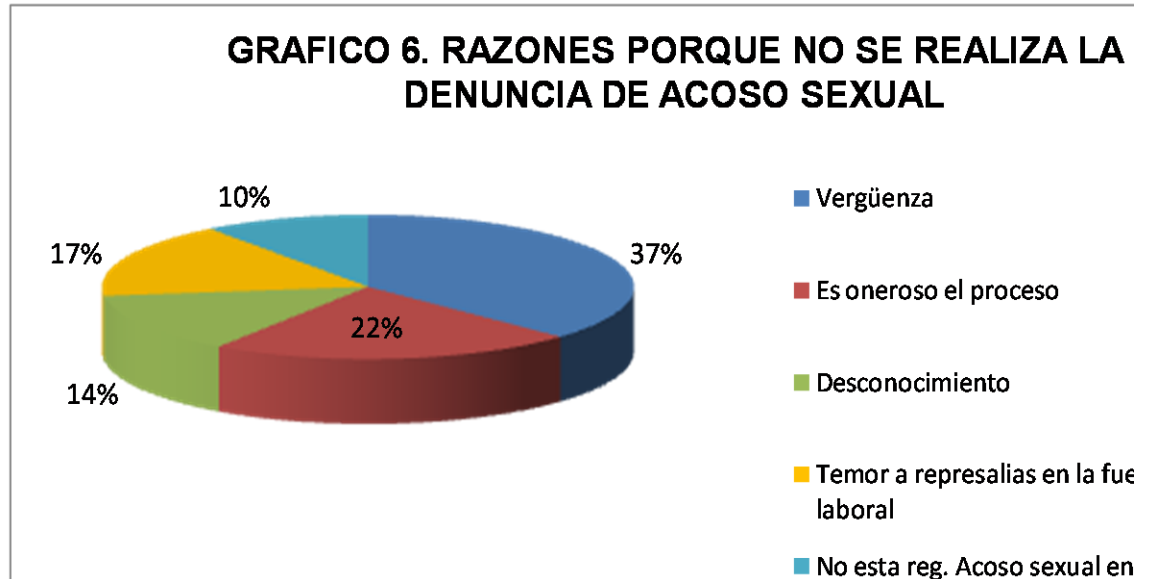


Grafico 6. RAZONES PORQUE NO SE REALIZA LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL.

Finalmente, el presente gráfico muestra las razones por las cuales no se llega a efectivizar la denuncia de acoso sexual, habiéndose sugerido en la encuesta las opciones más pertinentes para que los encuestados puedan elegir una de estas alternativas; por ello el 37% establece que por vergüenza a las reacciones y comentarios de los compañeros de trabajo no llegan a realizarse la denuncia. En segundo lugar el 22% del grupo de encuestados señalan que no se realiza la denuncia por ser un gasto oneroso y que implica mucho tiempo.

El 17% de las personas que son objeto de éste tipo de conductas prefieren evadir y ocultar el acoso sexual del cual son objeto bajo el temor de sufrir represalias en su fuente laboral, y ante todo por evitar los comentarios y críticas de los compañeros de trabajo.

De la encuesta y graficos que anteceden se demuestra que 14% de los encuestados conocen y diferencian entre acoso sexual y acoso laboral, por ello se hace referencia a que por desconocimiento no se llevo a realizar denuncia.

Otra de las razones es que dentro del ordenamiento jurídico no se encuentra tipificado dentro de los elementos del acoso sexual como sujeto activo a la persona que tenga el mismo nivel de jerarquia que el sujeto pasivo o victima de tal forma que se refleja en el 10% de personas que no denunciaron por dicha razon.

En el presente estudio se demostró el objetivo general, así como los específicos, respecto a la necesidad de proponer la modificación del Art. 312 quater del Código Penal, toda vez que las conductas inapropiadas con contenido de carácter sexual ejercidas por el sujeto activo se encuentran al margen del cargo que ocupen y que en nuestra realidad social ocasionan una baja autoestima en la persona que es objeto de éste tipo de acoso sexual.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente tesis se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- No se puede negar que esta figura del acoso sexual ocurre de forma continua en las fuentes laborales y que por la ausencia de unidades de control como forma de prevención provocan que la víctima mantenga en silencio sobre esta conducta delictiva.

- El acoso sexual conlleva las siguientes actitudes:
 - a) Tiene un comportamiento de carácter o connotación sexual.

 - b) Es un acto no deseado y es rechazado por la persona a quien se agrede ya que puede ser verbal o física pero siempre de naturaleza sexual.

 - c) Tiene incidencia negativa en la situación laboral del o de la afectada.

 - d) El sujeto activo debe estar consciente de que la conducta es ofensiva o humillante para él o la afectada y que este comportamiento puede ser efectuado por el empleador o por los mismos compañeros de trabajo, sin ser requisito la jerarquía.

 - e) El acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no.

- Los parámetros para determinar el acoso sexual dependen del grado de principios y valores que tiene la víctima y quienes son los sujetos activos que cometen el delito, quedando claro que los compañeros de trabajo pueden acosar sexualmente sin necesidad de tener algún tipo de control sobre la víctima y puede producirse en forma Física, Psicológica, verbal y no verbal entre otros.
- El acoso sexual se da en varios escenarios, pero donde se advierte sus características es en el campo laboral ya que es en este escenario donde existe el poder del empleador y de los compañeros de trabajo en su calidad de hombres, por lo que bajo esta premisa la víctima se encuentra en un círculo o ambiente incomodo que genera repercusiones en su estado de ánimo y rendimiento laboral, convirtiendo a la víctima en una persona vulnerable al asedio, hostigamiento sexual, claro esta que una de las características más sobresaliente es lo repetitivo de la conducta considerada como acoso sexual.
- El acoso sexual entorpece las relaciones laborales y perturba el ámbito donde se tiene que trabajar, creando un ambiente hostil, desagradable y hasta ofensivo para quienes lo integran, afectando las condiciones normales de trabajo, hasta lesionan la dignidad de las personas.

Las recomendaciones sugeridas son las siguientes:

- La modificación del Art. 312 quater del Código Penal permitiría incluir como sujeto activo a las personas que le rodean laboralmente, independientemente del cargo que ocupen.

- Asimismo, se recomienda la necesidad de generar talleres de orientación y capacitación dentro de cada institución pública, toda vez que la investigación ha demostrado que no existe un conocimiento claro de la definición de acoso sexual como tampoco de los elementos que conlleva, así como de la sanción que implica incurrir en éste tipo delictivo.

ANTEPROYECTO DEL ARTICULO 312 QUATER DEL CÓDIGO PENAL

El Acoso sexual al ser un problema latente en nuestra sociedad, a través de la Ley N° 348 Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, se incorporó en el Código Penal como tipo penal, por ello es menester tomar en consideración que los elementos constitutivos de éste tipo penal no pueden encuadrarse únicamente a establecer que el sujeto activo es solo la persona que tiene un cargo o nivel de jerarquía frente a la víctima dentro de una relación laboral, sino que por la muestra recabada es necesario proponer la modificación del Art. 312 quater del Código Penal e incluir como sujeto activo a las personas que tengan relación laboral con la víctima independiente del nivel jerárquico, de ésta forma se evita la vulneración de los principios del Vivir Bien y Buen trato, así como como la integridad de la persona.

Por estas razones se propone la siguiente modificación al Art. 312 quater del Código Penal:

“Artículo 312 quater. (ACOSO SEXUAL). I. Toda persona o personas dentro del ámbito laboral independientemente del cargo que ocupe o valiéndose de una posición jerárquica o poder de cualquier índole proceda, hostigue, persiga, exija, apremie, amenace con producirle un daño o perjuicio, condicione la obtención de un beneficio u obligue por cualquier medio a otra persona a mantener una relación o realizar actos o tener comportamientos de contenido sexual que de otra forma no serían consentidos por la víctima, ya sea para su beneficio o de una tercera persona, será sancionada con privación de libertad de cuatro (4) a ocho (8) años. II. Si la exigencia, solicitud o imposición fuera

ejercida por un servidor público independientemente del cargo que ocupe, será destituido de su cargo y la pena será agravada en un tercio.”

BIBLIOGRAFIA

- **BALTA**, Verillas Jose “Acoso sexual en las Relaciones laborales Privadas.Edicion ARA. Lima – Peru-2005.
- **CHAFETZ**, Saltaman Janet. “Las Bases coercitivas de la desigualdad entre los sexos”. Edicion Catedra.-España-2000.
- **DIAZ**, Sandoval Susana. “Atribuciones causales del fenomeno del hostigamiento sexual” Edicion Distribuciones Fontarama. UNAM-1993.
- **DE LA VEGA**, Ruiz Jose A.. “El Acoso Sexual como delito autonomo”. Edicion Colex.- Madrid-1991.
- **GONZALES**, Elpidio. “Acoso Sexual”. Edicion LEXISNEXIS. Buenos Aires-Argentina-2007.
- **HERNANDEZ**, Sampieri Roberto. **FERNANDEZ** Collado Carlos. Y **BAPTISTA** Lucio Pilar. “Metodologia de la Investigacion”. Editorial McGraw-Hill. Mexico-2010.
- **LERNER**, Gerda. “La Creacion del patriarcado”. Edicion Critica. Barcelona-2008.
- **MARTINEZ**, Vivot Julio J. “Acoso Sexual en las relaciones laborales”. Edicion Astrea. Buenos Aires-Argentina-2007.
- **PONSE**, Carlos. “La tipificacion del acoso sexual,Doctrina Laboral”. Editorial Errepear. Buenos Aires – Argentina-1994.

- **PIÑUEL Y ZABALA**, Iñaqui. “Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo”. Ed. Sal Terrae. Madrid – España-2005.
- **Real Academia Española**. Diccionario de la Lengua Española. Madrid. Vigesima ed. 1984.
- **RODRIGUEZ**, Zepeda Jesus “Un Marco Teorico para la discriminacion”. Ed. Colección Estudios. Mexico-2006.
- **SORUCO**, Maria Teresa. **Y LASCANI**, Marcela. “Percepciones sobre el acoso sexual en Bolivia”.Ed. EDOBOL.La Paz – Bolivia. 1997.
- **SANCHEZ**, Esther y **LARRAURI** .” El nuevo Delito de Acoso Sexual y su Sancion Administrativa en el ambito laboral”. Ed. Tirant lo blanch. Barcelona 2000
- **TENCA**, Adrian M. “ Causas del delito y teoria de la pena”. Ed. Abaco. Buenos Aires-Argentina-1997.
- **VASQUEZ**, Vialard Antonio “erecho del trabajo y de la Seguridad Social” Ed. Astrea. Buenos Aires-1989.
- **WISE**, Sue y **STANLEY** Liz. “El acoso sexual en la vida cotidiana”. Ed. PAIDOS. Buenos Aires-Barcelona-Mexico-1992.

LEGISLACION

- EDICION N° 1 Nec. **GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA** Constitucion Politica del Estado Plurinacional de Bolivia.
- EDICION N° 145, **GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA** Ley N° 025, Ley del Organo Judicial.
- EDICION N° 2176, **GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA** Ley N° 2027, Ley del Estatuto del Funcionario Publico.
- EDICION N° 494, **GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA** Ley N° 348, Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
- **REGLAMENTO DE ADMINISTRACION Y CONTROL DE PERSONAL DEL ORGANO JUDICIAL** por Acuerdo N° 121/2012 de fecha 28/05/2012

PAGINAS DE INTERNET

- [http:// es.wikipedia.org/wikipedia.org](http://es.wikipedia.org/wikipedia.org) “Derecho subjetivo”
- <http://www.definicionabc.com> “Ciencia/analisis”
- <http://www.lizardo-carvajal.com> “La induccion como metodo de investigacion cientifica”.
- <http://www.gerencia.com> “La subordinacion como elemento esencial del contrato de trabajo”.
- <http://puntogenero.mujeres.gob> “Portal dignidad igualdad”

FUENTES METODOLOGICAS

- **VARGAS**, Flores Arturo. Taller Practico de Elaboracion de Perfil de Tesis, CD Interactivo. La Paz-Bolivia.
- **VALVERDE**, Cataños Edgar. “Programa de la Asignatura de Investivacion Juridica tercer año gestion academica”. Librería Día Luz.
- **LOPEZ**, Cano Jose Luis. “Metodos e Hipotesis cientificos”. Edicion Trillas. Mexico-2012.

A N E X O S

ANEXOS

1. CUESTIONARIO

FORMULARIO DE ENCUESTAS SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A HOMBRE Y MUJERES DEL ORGANO JUDICIAL

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su percepción acerca de la figura jurídica de Acoso Sexual; a partir de la información obtenida se plantearán la posibilidad de proponer la modificación del Art. 312 quater del Código Penal; por ello, agradeceré que sus respuestas sean sinceras y lo más explícitas posibles.

Por ética investigativa se mantendrá la confidencialidad y anonimato de todas las personas que llenen el cuestionario.

PREGUNTAS

(Marque con una X la respuesta que crea conveniente)

1. ¿Ud. Conoce la definición sobre el "ACOSO SEXUAL"?

SI	NO

Si Ud. Marco SI, defina en sus palabras lo que entiende por Acoso Sexual.

2. ¿ Ud. Conoce la diferencia entre Acoso Sexual y Acoso Laboral?

SI	NO

Si Ud. Marco SI, señale cuales son las diferencias esenciales

3. Sabia Ud. que el Acoso Sexual es la conducta de naturaleza o connotación sexual realizada por el jefe o compañero de trabajo, o conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe, y que se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

Por lo referido, ¿alguna vez Ud. fue objeto de acoso sexual en los últimos 3 años en su fuente laboral?

SI	NO

4. ¿Quiénes son los sujetos que cometen el Acoso Sexual en su fuente laboral?
- a) Cargo superior o jefe
 - b) Compañeros de trabajo de mismo nivel
 - c) Compañeros de trabajo de nivel inferior
5. ¿Quiénes sufren mayormente de acoso sexual?

HOMBRE	MUJER

6. ¿Cuáles cree Ud. que son los factores por los cuales una persona objeto de acoso sexual laboral no llega a denunciar?
- a) Vergüenza
 - b) Es oneroso seguir el proceso
 - c) Desconocimiento
 - d) Temor a represalias en la fuente Laboral
 - e) No está regulado el acoso sexual entre compañeros de trabajo

DATOS DEL ENCUESTADO

Nombres y

Apellidos.....

.....

C.I.

FIRMA

2. ENTREVISTA

FORMULARIO DE ENTREVISTA SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A JUECES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE LA PAZ

NOMBRE:.....

JUZGADO:.....

El presente entrevista tiene por finalidad realizar mi Tesis de Grado para optar a la Licenciatura en Derecho, su opinión será de mucha ayuda para aportar a nuestra investigación con sus conocimientos como Juez que interpreta la norma y la hace cumplir.

El tema de Tesis aborda la figura jurídica de Acoso Sexual tipificado en el Art. 312 quater del Código Penal.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es para usted el “ACOSO SEXUAL” en el ámbito laboral?
2. ¿Qué opinión tiene usted sobre el art. 312 quater del Código Penal que fue incluido por la Ley 348, protege de manera íntegra los derechos de todos los trabajadores?
3. ¿Según usted donde se presenta mayormente el acoso sexual?
4. ¿Para usted quienes pueden ser los agresores y quienes las victimas en el ámbito laboral?
5. ¿Para usted los efectos que causa el acoso sexual a la victima difiere entre una víctima y otra?
6. ¿Qué opina sobre la tipificación sobre acoso sexual actual y cuáles son sus falencias y virtudes?
7. ¿Para usted las víctimas de acoso sexual con cargo jerárquico por parte de cualquier compañero de trabajo no son protegidas por dicho artículo?
8. ¿Cree usted que merece alguna modificación el artículo 312 quater del Código Penal?

FORMULARIO DE ENTREVISTA SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A PERSONALIDADES, ACADEMICAS Y SOCIALES.

NOMBRE:.....

CARGO

/EMPLEO:.....

El presente entrevista tiene por finalidad realizar mi Tesis de Grado para optar a la Licenciatura en Derecho, su opinión será de mucha ayuda para aportar a nuestra investigación con sus conocimientos y trayectoria por ser personalidades conocedoras del tema de acoso sexual.

El tema de Tesis aborda la figura jurídica de Acoso Sexual tipificado en el Art. 312 quater del Código Penal.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es para usted el “ACOSO SEXUAL” en el ámbito laboral?
2. ¿Qué opinión tiene usted sobre el art. 312 quater del Código Penal que fue incluido por la Ley 348, protege de manera íntegra los derechos de todos los trabajadores?
3. ¿Según usted donde se presenta mayormente el acoso sexual?
4. ¿Para usted quienes pueden ser los agresores y quienes las victimas en el ámbito laboral?
5. ¿Para usted los efectos que causa el acoso sexual a la victima difiere entre una víctima y otra?
6. ¿Qué opina sobre la tipificación sobre acoso sexual actual y cuáles son sus falencias y virtudes?
7. ¿Para usted las víctimas de acoso sexual con cargo jerárquico por parte de cualquier compañero de trabajo no son protegidas por dicho artículo?
8. ¿Cree usted que merece alguna modificación el artículo 312 quater del Código Penal?

FORMULARIO DE ENTREVISTA SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A PERSONALIDADES ENTRE ACADEMICAS Y SOCIALES.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: DR. WALDO ALBARRACION SANCHEZ

CARGO /EMPLEO: RECTOR DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES (UMSA)

De profesión Abogado, Docente Universitario, Defensor del Pueblo(2003-2008), Asesor Jurídico de la Universidad Mayor de San Andres(1986-2003) y Activista en la defensa de los derechos humanos.

El presente entrevista tiene por finalidad realizar mi Tesis de Grado para optar a la Licenciatura en Derecho, su opinión será de mucha ayuda para aportar a nuestra investigación con sus conocimientos y trayectoria por ser personalidades conocedoras del tema de acoso sexual.

El tema de Tesis aborda la figura jurídica de Acoso Sexual tipificado en el Art. 312 quater del Código Penal.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es para usted el “ACOSO SEXUAL” en el ámbito laboral?

El acoso sexual en el ámbito laboral se refiere a que en el contexto de una relación de poder no horizontal el empleador o una persona que ejerce cierta jerarquía frente a la víctima desarrolla un conjunto de acciones insinuaciones tendientes a lograr que la víctima acepte, ceda o mantenga una relación sexual o vinculada a esta figura con el victimario, esta situación se da de forma permanente sistemática y que generen probabilidad de rechazo el perjuicio a la víctima, el amedrentamiento en sus fuente de trabajo. En al ámbito laboral actualmente el acoso sexual se basa en 5 elementos principalmente: 1) La relación de poder que tiene el empleador frente a la víctima es decir al trabajador; 2) la falta de voluntad de la acosada o el acosado para mantener esa relación sino es absolutamente unilateral; 3) El acosador actúa sistemáticamente y permanentemente, 4) la probabilidad de una consecuencia negativa en contra de la víctima y 5) la situación de indefensión de la víctima.

2. ¿Para usted quienes pueden ser los agresores y quienes las victimas en el ámbito laboral?

Según lo legal actualmente:

El agresor es el empleador u otra persona que ejerza poder, ya que todavía la norma no contempla que el autor de acoso sexual se encuentre en una relación horizontal, es decir que la norma actual previene como autor del delito en una relación vertical.

La víctima son las personas que se encuentran en situación de indefensión, aquellas que se niegan a alguna solicitud de carácter sexual puede acarrear un perjuicio como ser en su sueldo, en perder su trabajo.

3. ¿Según usted donde se presenta mayormente el acoso sexual?

Varios son los escenarios donde se da el acoso sexual, en el ámbito laboral por parte de los empleadores o por los que tenga jerarquía, educativo en colegios donde el autor es el profesor, el catedrático, ahí se ve que acarrea una consecuencia de perjudicar al estudiante en las notas si no accede a sus peticiones.

4. ¿Para usted los efectos que causa el acoso sexual a la víctima difiere entre una víctima y otra?

Se da diferentes efectos, depende de la reacción de la acosada y depende de la consecuencia, no hay una sola consecuencia, puede haber víctimas que aceptan y otras que no aceptan la actitud del acosador, también se debe tomar en cuenta el contexto en que se vive pues estamos en una sociedad machista y por tal motivo muchas acciones quedan impunes.

5. ¿Qué opinión tiene usted sobre el art. 312 quater del Código Penal que fue incluido por la Ley 348, protege de manera íntegra los derechos de todos los trabajadores?

La norma penal tiene carácter punitivo e intenta advertir, pero no es suficiente en su plenitud, pues el acoso sexual debe abordarse con políticas de gobierno.

6. ¿Qué opina sobre la tipificación sobre acoso sexual actual y cuáles son sus falencias y virtudes?

La normativa actual se encuentra limitada por el sistema de relación, evidentemente hay un vacío legal en cuanto a la tipificación sobre la relación horizontal, en este caso de tipificarse, si comete acoso sexual una persona con jerarquía sería un agravante.

FORMULARIO DE ENTREVISTA SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A PERSONALIDADES ENTRE ACADEMICAS Y SOCIALES.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: MARIA GALINDO

CARGO /EMPLEO: MILITANTE ANARCOFEMINISTA

De profesión Psicóloga, fundó la Organización de mujeres “Mujeres Creando” que busca la reivindicación de los derechos de todas las mujeres que son víctimas de maltrato y acoso.

El presente entrevista tiene por finalidad realizar mi Tesis de Grado para optar a la Licenciatura en Derecho, su opinión será de mucha ayuda para aportar a nuestra investigación con sus conocimientos y trayectoria por ser personalidades conocedoras del tema de acoso sexual.

El tema de Tesis aborda la figura jurídica de Acoso Sexual tipificado en el Art. 312 quater del Código Penal.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es para usted el “ACOSO SEXUAL” y cual su origen?

El acoso sexual tiene un origen es machista, viene del Patriarcado, porque vivir en una sociedad machista parte de la idea de que las mujeres tenemos que subordinarnos a la voluntad al arbitrio y el deseo de los hombres sobre nosotras, , entonces en una relación hombre mujer en una sociedad patriarcal y machista siempre hay un poder del hombre sobre la mujer, entonces cuando se habla de relación de poder en el trabajo con el jefe si existe pero si es un compañero de estudio o trabajo por su condición de hombre también puede considerarse una relación de poder, porque hay relaciones de poder a partir del hecho de que vivimos en una sociedad patriarcal y machista.

El origen el acoso sexual personalmente por un lado es consiente por parte de los hombres ya que es el hecho de que los hombres no aceptan de que las mujeres no quieren estar recluidas en casa, pero cuando una mujer quiere estudiar o trabajar el machista de alguna forma quiere volverla a llevar a casa y una manera es querer hostigar para que regrese al lugar de donde a salido, también el acoso sexual es una respuesta a que la mujer se capacita o es mejor en los estudios o en el trabajo y el hombre quiere bajonearla. ya que el hombre tiene poder sobre la mujer. Es decir que el acoso sexual es a causa de una relación de poder desde tiempos remotos. Por otro lado puede ser inconsciente por parte de los hombres su actuar que por el hecho de ser hombres, cada hombre considera inconscientemente que todas las mujeres le pertenecen. Están interrelacionados muchos aspectos en el tema del acoso sexual.

El acoso sexual es una forma de violencia, una forma de abuso de poder.

El acoso sexual en el ámbito público es peor porque muchas mujeres pagan su puesto laboral con sexo sino pierden su trabajo o son objeto de otro tipo de acoso.

2. ¿Para usted quienes pueden ser los agresores y quienes las victimas en el ámbito laboral?

Los agresores o el que comete acoso sexual puede ser cualquiera en el ámbito laboral ya sea un compañero, el jefe en diferentes niveles sexuales.

Las victimas es la mujer directamente, porque si una mujer quiere usar su poder para acosar a un hombre este hombre por las condiciones machistas en que vivimos este hombre puede decir no, y si este hombre se mete con la mujer la puede chantajear.

3. ¿Según usted donde se presenta mayormente el acoso sexual?

En todo lado, la mujer es tratada como objeto sexual en el trabajo, en las escuelas, universidades, en la calle, en los hospitales.

4. ¿Para usted los efectos que causa el acoso sexual a la victima difiere entre una víctima y otra?

Claro que si nunca va ser el efecto el mismo, cada mujer es distinta y percibe de manera distinta.

5. ¿Qué opinión tiene usted sobre el art. 312 quater del Código Penal que fue incluido por la Ley 348, protege de manera íntegra los derechos de todos los trabajadores?

Si protege de manera íntegra "NO", se quiere proteger de igual manera al hombre y la mujer pero las condiciones nunca será igual, en realidad no hay igualdad y el problema no está en crear más normas leyes, piensan que con crear leyes el tema está resuelto y no es así, al crear o promulgar la Ley 348 es una retorica que justifica que todo está bien que se está trabajando en prevenir la violencia contra la mujer pero mentira, porque EL PROBLEMA es la prueba ponen la carga de la prueba al denunciante y es muy difícil adquirir o tener pruebas. No hay mecanismos jurídicos que ayuden a las mujeres a hacer valer sus derechos.

El Derecho penal pretende resolver situaciones y no es la mejor vía.

No protege de manera integra

6. ¿Qué opina sobre la tipificación sobre acoso sexual actual y cuáles son sus falencias y virtudes?

Está bien que el acoso sexual este en el Código Penal pero sería más efectivo si hubiera normas específicas.

El acoso sexual puede ser par parte de tus pares como de tus jefes, pero el problema mayor esta la prueba, es muy difícil probar el delito porque en una sociedad machista porque no esta reconocida la voluntad de la mujer de rechazar, el hombre siempre dirá que hubo consentimiento cuando no.

El procedimiento penal es de carácter patriarcado

FORMULARIO DE ENTREVISTA SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A JUECES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE LA PAZ

NOMBRE: DRA. CYNTHIA BLANCA DELGADILLO ARAMAYO

JUZGADO: JUEZ DEL JUZGADO PRIMERO DE INSTRUCCIÓN PENAL DE ANTICORRUPCION Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER-Tribunal Departamental de Justicia – La Paz.

El presente entrevista tiene por finalidad realizar mi Tesis de Grado para optar a la Licenciatura en Derecho, su opinión será de mucha ayuda para aportar a nuestra investigación con sus conocimientos como Juez que interpreta la norma y la hace cumplir.

El tema de Tesis aborda la figura jurídica de Acoso Sexual tipificado en el Art. 312 quater del Código Penal.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es para usted el “ACOSO SEXUAL” en el ámbito laboral?

Es un acto realizado por un hombre o mujer de forma indirecta requiriendo actos de carácter sexual no consentidos que perjudiquen o amenacen con perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

2. ¿Qué opinión tiene usted sobre el art. 312 quater del Código Penal que fue incluido por la Ley 348, protege de manera íntegra los derechos de todos los trabajadores?

El art. 312 quater protege el derecho a la libertad sexual de los trabajadores o trabajadoras del sector público o privado, protegiendo la dignidad de los empleados y evitando perjudiquen el clima laboral.

3. ¿Según usted donde se presenta mayormente el acoso sexual?

En el ámbito laboral, también en los Centros educativos, ya sea público o privado dicha Institución o empresa.

4. ¿Para usted quienes pueden ser los agresores y quienes las victimas en el ámbito laboral?

Los agresores pueden ser el empleador o empleadora o quien hostente un cargo superior.

La víctima son los trabajadores o trabajadoras que son subordinados o que tenga un cargo inferior al del acosador.

5. ¿Para usted los efectos que causa el acoso sexual a la víctima difiere entre una víctima y otra?

Claro que difiere, depende de la formación emocional y moral de cada uno de los intervinientes.

6. ¿Qué opina sobre la tipificación sobre acoso sexual actual y cuáles son sus falencias y virtudes?

Las virtud del art. En cuestión es que protege la integridad sexual en el ámbito laboral.

La falencia es que el art. 312 quater no especifica de manera clara a los sujetos activos.

7. ¿Para usted las víctimas de acoso sexual con cargo jerárquico por parte de cualquier compañero de trabajo no son protegidas por dicho artículo?

Son protegidas ya que una de las condicionantes es tener poder de cualquier índole, extremos que se debe demostrar.

8. ¿Cree usted que merece alguna modificación el artículo 312 quater del Código Penal?

Si, con relación a la especificación del sujeto activo, pues se debe tomar en cuenta a cualquier persona.

FORMULARIO DE ENTREVISTA SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A JUECES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE LA PAZ

NOMBRE: DRA. GLADYS BACARREZA

JUZGADO: JUEZ DEL JUZGADO PRIMERO DE SENTENCIA ANTICORRUPCION Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER-Tribunal Departamental de Justicia – La Paz.

El presente entrevista tiene por finalidad realizar mi Tesis de Grado para optar a la Licenciatura en Derecho, su opinión será de mucha ayuda para aportar a nuestra investigación con sus conocimientos como Juez que interpreta la norma y la hace cumplir.

El tema de Tesis aborda la figura jurídica de Acoso Sexual tipificado en el Art. 312 quater del Código Penal.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es para usted el “ACOSO SEXUAL” en el ámbito laboral?

Según el Código Penal el acoso sexual son conductas con características sexual y se da por parte de una persona que tenga cargo jerárquico ya sea hombre o mujer.

2. ¿Qué opinión tiene usted sobre el art. 312 quater del Código Penal que fue incluido por la Ley 348, protege de manera íntegra los derechos de todos los trabajadores?

El art. 312 quater protege tanto hombres como mujeres, yo como juez me remito a la norma, interpreto la norma.

3. ¿Según usted donde se presenta mayormente el acoso sexual?

En el ámbito Laboral , educativo.

4. ¿Para usted quienes pueden ser los agresores y quienes las victimas en el ámbito laboral?

Pueden ser cualquier persona hombres o mujeres indistintamente al cargo que tengan.

5. ¿Para usted los efectos que causa el acoso sexual a la victima difiere entre una víctima y otra?

Si.

6. ¿Qué opina sobre la tipificación sobre acoso sexual actual y cuáles son sus falencias y virtudes?

La tipificación previene que se cometa el acoso sexual y debería aumentar la pena en caso de agravantes dependiendo el caso.

7. ¿Para usted las víctimas de acoso sexual con cargo jerárquico por parte de cualquier compañero de trabajo no son protegidas por dicho artículo?

Son protegidas a pesar de que no se especifique.

8. ¿Cree usted que merece alguna modificación el artículo 312 quater del Código Penal?

Si, aumentar la pena en caso de agravantes.

FORMULARIO DE ENTREVISTA SOBRE ACOSO SEXUAL DIRIGIDA A JUECES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE LA PAZ

NOMBRE: DR. IVAN E. PERALES FONSECA

JUZGADO: JUEZ PRESIDENTE DEL TRIBUNAL PRIMERO DE SENTENCIA ANTICORRUPCION Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER-Tribunal Departamental de Justicia – La Paz.

El presente entrevista tiene por finalidad realizar mi Tesis de Grado para optar a la Licenciatura en Derecho, su opinión será de mucha ayuda para aportar a nuestra investigación con sus conocimientos como Juez que interpreta la norma y la hace cumplir.

El tema de Tesis aborda la figura jurídica de Acoso Sexual tipificado en el Art. 312 quater del Código Penal.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es para usted el “ACOSO SEXUAL” en el ámbito laboral?

Me remito al tipo que figura en el art. 312 quater.

2. ¿Qué opinión tiene usted sobre el art. 312 quater del Código Penal que fue incluido por la Ley 348, protege de manera íntegra los derechos de todos los trabajadores?

Es un tipo penal abierto trata de cubrir la protección, tiene e fases que el sujeto activo tenga un cargo jerárquico o tenga una posición de poder, 2) que el acosador obligue o amenace a la victima a realizar actos de carácter sexual, y 3) la realización de dicho acto por cualquier medio obligue a otra persona, esto permite que no haya vacío.

3. ¿Según usted donde se presenta mayormente el acoso sexual?

En el ámbito Laboral, educativo.

4. ¿Para usted quienes pueden ser los agresores y quienes las victimas en el ámbito laboral?

De acuerdo a lo dispuesto por el Código Penal toda autoridad jerárquica pues tiene que haber ventaja, también puede darse entre compañeros.

La victima puede ser cualquier hombre o mujer.

5. ¿Para usted los efectos que causa el acoso sexual a la víctima difiere entre una víctima y otra?

Es subjetivo, depende del carácter de la víctima, varía según el caso.

6. ¿Qué opina sobre la tipificación sobre acoso sexual actual y cuáles son sus falencias y virtudes?

No cumple lo establecido por la teoría del delito, deben cubrir la conducta que se quiere sancionar.

7. ¿Para usted las víctimas de acoso sexual con cargo jerárquico por parte de cualquier compañero de trabajo no son protegidas por dicho artículo?

Se encuentran protegidas ya que el artículo 312 quater señala una parte que por cualquier medio.

8. ¿Cree usted que merece alguna modificación el artículo 312 quater del Código Penal?

No.