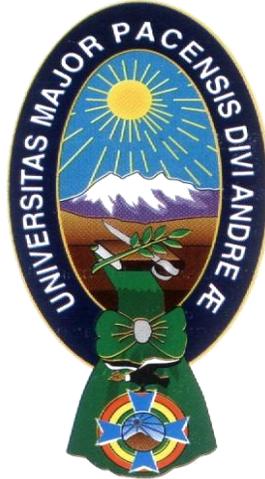


Universidad Mayor de San Andrés
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Carrera: Derecho



ACREDITADA POR RESOLUCIÓN
DEL C.E.U.B. Nº 1126/02

**TRABAJO DIRIGIDO
MONOGRAFÍA**

**“NECESIDAD DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE
PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL”**

(PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN DERECHO)

POSTULANTE: JENNY DEL CARMEN SEMPÉRTEGUI THAMES

TUTOR : DR. LUIS ENRIQUE VALDA VARGAS

**LA PAZ – BOLIVIA
2008**

ÍNDICE GENERAL

PRIMERA PARTE: DIAGNÓSTICA

ANTECEDENTES

CAPÍTULO I

CONCEPTUALIZACIÓN

1.1	DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.....	8
1.2	DISCRIMINACIÓN.....	8
1.3	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	8
1.4	ACOSO SEXUAL.....	8
1.5	DEFINICIONES EL ACOSO SEXUAL.....	8
1.6	ASEDIO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	11
1.7	SEDUCCIÓN	11
1.8	BIOLÓGICO.....	12
1.9	PSICOLOGÍA.....	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1	IGUALDAD.....	13
2.2	PRINCIPIOS DE LA PERSONALIDAD HUMANA.....	13
2.3	PERSONA.....	13
2.4	PERSONALIDAD.....	13
2.5	PERSONAS NATURALES.....	14
2.6	VOLUNTAD.....	14
2.7	IGUALDAD CIVIL DE LAS PERSONAS.....	14

2.8	RELACIÓN JURÍDICA LABORAL.....	14
-----	--------------------------------	----

CAPÍTULO III

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

3.1	ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN BOLIVIA.....	20
-----	-----------------------------------------	----

3.2	ANTECEDENTES JURÍDICOS.....	21
-----	-----------------------------	----

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL TEMA

4.1	INCIDENCIA DEL ACOSO SEXUAL DE LA VÍCTIMA EN EL TRABAJO.....	27
-----	--------------------------------------------------------------	----

4.2	CONSECUENCIAS.....	28
-----	--------------------	----

4.3	ELEMENTOS CONFIGURATIVOS DEL ACOSO SEXUAL.....	29
-----	------------------------------------------------	----

a.	LA NO ACEPTACIÓN	30
----	------------------------	----

b.	REITERACIÓN DEL HECHO AISLADO.....	32
----	------------------------------------	----

c.	ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	33
----	------------------------------	----

4.4	TIPOS DE ACOSO.....	36
-----	---------------------	----

a.1	ACOSO QUO PRO QUO	36
-----	-------------------------	----

a.2	ACOSO TÉCNICO.....	40
-----	--------------------	----

4.5	LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL (ACOSO TÉCNICO).....	40
-----	------------------------------------------------------	----

4.6	LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL (ACOSO DECLARADO).....	41
-----	--------------------------------------------------------	----

4.7	EJES DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	43
-----	-----------------------------------------	----

4.8	CÓMO SABER SI ESTÁS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL.....	44
-----	-------------------------------------------------------------	----

4.9	QUIENES SUELEN SUFRIR ACOSO SEXUAL	45
-----	------------------------------------------	----

4.10	CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR	46
------	------------------------------------	----

4.11	EFFECTOS SOBRE LA PERSONA ACOSADA.....	47
------	----------------------------------------	----

CAPÍTULO V

ANÁLISIS BIOLÓGICO

5.1	CONSECUENCIAS BIOLÓGICAS DE LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL.....	48
-----	-------------------------------------------------------------	----

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS PSICOLÓGICO

6.1	COMPLICACIONES PSICOLÓGICAS	52
6.2	QUE ES LA AUTO ESTIMA.....	56

CAPÍTULO VII

ANÁLISIS JURÍDICO

7.1	ACTITUDES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL...	59
7.2	PERSPECTIVA JURÍDICA LATINOAMERICANA	59
7.3	NORMAS INTERNACIONALES VINCULADAS AL ACOSO SEXUAL.....	64
	a.- LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	64
	b.- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS	66
	c.- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS.....	67
	d.- EL ACOSO SEXUAL EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.....	69
	e.- LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN COSTA RICA.....	73
7.4	POSICIONES Y PRINCIPIOS TEÓRICOS.....	75
	a.- TEORÍA DE LA BIOLOGÍA – NATURAL.....	75
	b.- POSICIONES ÉTICAS.....	75
	c.- POSICIÓN DE LA IGLESIA CATÓLICA.....	75
	d.- PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA.....	75

e.- PRINCIPIO DE JUSTICIA.....	76
f.- CRIMINOLOGÍA.....	76
g.- VICTIMOLOGÍA.....	77
7.5 MARCO JURÍDICO.....	81
7.6 LEGISLACIÓN NACIONAL.....	84
7.7 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.....	84

SEGUNDA PARTE: PROPOSITIVA

CAPÍTULO VIII

OBJETIVO

8.1 NECESIDAD DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL	87
8.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	93

PROYECTO DE LEY “NECESIDAD DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL	94
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

TERCERA PARTE: CONCLUSIVA

CONCLUSIONES.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	108

ANEXOS

ANTECEDENTES

En virtud de la crisis económica que viene atravesando nuestro país, no se da una situación favorable para investigaciones dentro del marco del Derecho y las Ciencias Sociales, ya que las situaciones de mayor prioridad son combatir el hambre, el desempleo y otros azotes sufridos estoicamente.

No obstante este clima adverso, muchas entidades con regular frecuencia demuestran su inquietud y meta de actualizar los conocimientos de sus integrantes y de profundizarlos en busca de perfeccionamiento, en beneficio de la colectividad.

Esto nace debido a los diferentes casos que existen y a la conveniencia de los empleadores (jefes) contra sus empleados para obtener una satisfacción, o en su defecto sobre los empleos o puestos de trabajo o asensos en las instituciones laborales.

Las mujeres se constituyen en las víctimas más frecuentes de todas las formas de violencia en la sociedad. Que a su vez directa o indirectamente afecta a la situación en el mercado de trabajo.

Tomando en cuenta la gravedad del problema, las consecuencias que ocasiona en las víctimas y que por ser un tema poco abordado no ha revelado aún a nuestra ciencia sus verdaderas magnitudes y consecuencias.

El acoso sexual constituye un fenómeno complejo y relativamente nuevo para el derecho del trabajo, junto con otros institutos similares, también novedosos, como ser la discriminación y el acoso moral, ha llamado la atención de los juristas, a punto tal de generar la reedición de antiguos tópicos de esta disciplina, particularmente su régimen de resarcimiento, estructurado sobre la base de rígidos cánones transaccionales, propios del constitucionalismo social y que ahora, frente a un claro progresismo en materia de derechos humanos, ha generado un prolífico replanteo. Porque,

en definitiva, el problema del acoso sexual es propio de la humanización del trabajo y la dignificación del ser humano como tal, independientemente de su condición laboral.

Aquellos aspectos del ser humano que lo vinculan a una organización productiva ajena, han generado relaciones de tipo social, en las que interviene el Estado con regulaciones mínimas en aras de la paz.

Pero ocurre que estos aspectos son parciales en la vida del trabajador como persona. Su interacción, no se limita a los aspectos productivos del contrato de trabajo, sino que se insertan en un contexto social más amplio de relaciones humanas que también ha merecido la atención del Estado y la comunidad internacional en el reconocimiento de derechos propios de la condición humana, de la cual también participa el trabajador.

El acoso sexual pertenece al género de las relaciones humanas. Bien se ha dicho que en su esencia, no es patrimonio exclusivo de ninguna región del mundo jurídico, sino que, al contrario, pertenece a casi todas las que están destinadas a la protección del ser humano en su doble carácter de ente espiritual y físico, tanto en su existencia individual, como en sus relaciones con otras personas y con las instituciones.

El acoso sexual es una forma de usurpación, o al menos una turbación, de la autonomía personal, y la figura o figuras legales que sancionan el atosigamiento sexual, son la concreción de las normas constitucionales que protegen la zona de reserva o intimidad de la persona¹.

En una primera aproximación, esta figura tiene que ver en casos de interacción humana donde en la relación acosador-acosado, hay una situación de poder, en el primero sobre el segundo, que constituye sin duda el común denominador. Es el llamado acoso vertical, que encuentra su

¹ González, Elpidio, *Acoso sexual*, editorial Depalma, Buenos Aires 1996, pág. 146

terreno propicio allí donde hay relaciones de poder, tales como aquellas que existen en cualquier tipo de organización jerarquizada, como ser los establecimientos educativos, religiosos, militares, administración pública y el laboral.

La doctrina es conteste en afirmar que constituye antecedente remoto de este instituto, el *jus primae noctis* (derecho a la primera noche) de la sociedad feudal, vulgarmente conocido como derecho de “pernada” donde el “señor”, esto es, quien ejercía el “poder”, tenía derecho a una primera noche con la doncella que pretendía contraer matrimonio en sus dominios. Fue en 1409 cuando por ley, en Francia, se abrogó esta práctica considerándola como delito.

En una segunda aproximación, se ha extendido la figura del acoso sexual al hostigamiento entre pares de una misma organización, es el llamado acoso horizontal, cuya consecuencia es lesionar el derecho del acosado a un ambiente saludable y pacífico de trabajo, a condiciones dignas y equitativas de labor. Estos casos tienen que ver con el derecho del trabajo, toda vez que corresponde al empleador garantizar la convivencia pacífica en el lugar de trabajo y evitar o reprimir tal tipo de inconductas. La figura adquiere matices más complejos, si se advierte que en el terreno de las relaciones laborales, puede darse al inicio de la relación contractual, durante el curso de la misma o como detonante de su ruptura.

Del mismo modo, los autores se han venido refiriendo a este fenómeno como acto de discriminación, abuso de derecho, violación del derecho a la intimidad del trabajador o incumplimiento contractual que da lugar al despido indirecto.

Ahora bien, analizando nuestro ordenamiento jurídico vemos que muchas de las situaciones no se hallan previstas, menos reguladas, es por eso que más allá de las publicaciones periodísticas, muchas de ellas con

afán sensacionalista, surgen una serie de interrogantes éticos y jurídicos que merecen la atención de los profesionales abogados, de los políticos y de la ciudadanía en general.

A nivel ético los cuestionamientos se hacen más radicales. ¿Por qué se da el acoso sexual?, ¿Que problemas a futuro puede tener la víctima que sufre de acoso sexual?, ¿Como poder evitar la discriminación en la víctima que sufre de acoso sexual?

Desde el punto de vista jurídico se plantean también cuestionamientos importantes ¿Cómo incorporar dentro de nuestra legislación un castigo al que comete el acoso sexual?, ¿Están garantizados sus derechos la víctima que sufren de acoso sexual?, ¿Cómo se determina la culpabilidad jurídica?, ¿Debe el Estado autorizar y proteger a la víctima que sufre de acoso sexual penalizando las conductas delictivas tanto en el ámbito laboral y penal?

En otros países hay una fuerte polémica en torno a como prevenir y proteger a las víctimas que sufren de acoso sexual no obstante muchos de ellas legislaron esta situación. Sin embargo en general predomina la opinión de que el Estado no puede abdicar de una de sus funciones esenciales, como es la protección de los derechos humanos fundamentales.

El ordenamiento jurídico de la prevención de proteger a la víctima que sufre acoso sexual es una tarea necesaria en nuestro país, ya que de persistir el actual vacío legal, quedaría sin regulación el ejercicio de esa actividad. Es así que los políticos y legisladores tienen que ver la manera de proteger estos actos negativos e inescrupulosos que afectan a la víctima, sino también por otras personas interesadas en la defensa de los grandes valores de la vida y de la dignidad humana, tanto personal como familiar y social, dentro de una tradición humanista y cristiana de la mayoría de la población boliviana.

Precisamente la ética surgió para estudiar los problemas que existen en las personas en su conducta y que afectan la vida humana. Además los graves interrogantes jurídicos suscitados por y en torno de una legislación para prevenir el acoso sexual en el campo laboral, incluyendo las modificaciones pertinentes al Código Laboral y al Código Penal, buscando como proteger a las víctimas de acoso sexual en nuestro país.

Además se ha tenido que consultar determinada cantidad de literatura especializada, ética y jurídica necesaria para el presente estudio. Igualmente se ha tenido presente los textos legales de los países donde ya está regulada el acoso sexual, así como también diversos proyectos legales y declaraciones sobre el acoso sexual en el campo laboral.

Entre las varias corrientes ideológicas, dentro de cada disciplina, hemos dado preferencia a la perspectiva latinoamericana hacia la defensa de la vida y la dignidad humana, tanto a nivel personal como social para construir una sociedad justa, solidaria y fraterna.

Terminamos subrayando la importancia y la urgencia de la aprobación de una ley sobre el acoso sexual que regule los derechos y obligaciones de todos los involucrados, teniendo como finalidad de buscar políticas de **Protección a la Víctima que sufre el Acoso Sexual**, y la dignidad humana, tal como establece la Constitución Política del Estado.

Específicamente nuestra investigación la hemos enmarcado buscando políticas de protección a la víctima de acoso sexual, tomando en cuenta la parte psicológica, biológica y social en el ámbito laboral; Considerando también que el Código Penal vigente no tipifica expresamente ningún delito en relación con el ejercicio del acoso sexual y tampoco existe sanciones en nuestro código laboral que norme este tipo de conductas. En consecuencia las eventuales conductas que se produzcan en el ejercicio del acoso sexual en el ámbito laboral, quedarían impunes, salvo que se las asuma dentro de

otras figuras delictivas ya tipificadas y se norme una protección determinando una sanción en el ámbito laboral.

Dada la interpretación estricta, característica del Derecho Penal es urgente que se añada un capítulo con las figuras delictivas de la actividad del acoso sexual por cuanto se supone el surgimiento de nuevas acciones delictivas. De aquí la necesidad de cubrir ese vacío legal, por lo que consideramos importante incorporar en nuestro ordenamiento penal los siguientes delitos:

- Protección a la víctima de acoso sexual
- Penalizar el abuso en el acoso sexual
- Atentados contra la víctima
- Atentados contra la dignidad humana

En el ámbito laboral:

- Aplicar a todo tipo de relación laboral públicas y privadas quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado
- Determinar una sanción a todo que se entiende por acoso sexual que ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo.
- Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, no consentida por quien la recibe.
- Se considerará que el acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad

- La víctima de acoso sexual tiene derecho a obtener una reparación por los daños y perjuicios padecidos.
- Ningún trabajador podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o de violencia laboral.
- El autor de acoso sexual es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero.

CAPÍTULO I

CONCEPTUALIZACIÓN

1.1 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Trata de un sistema de organización del trabajo que tiene como criterio de diferenciación de los espacios y las funciones sociales, el sexo de las personas.

1.2 DISCRIMINACIÓN

Cuando una persona es tratada de forma menos favorable por su pertenencia a un grupo concreto o por tener un rasgo común diferenciador, y no por su aptitud o capacidad individual.

1.3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

1.4 ACOSO SEXUAL

La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

1.5 DEFINICIONES EL ACOSO SEXUAL

Acoso sexual en el español, assédio sexual en portugués, harcèlement sexuel en francés, sexual harassment en inglés, molestie

sessuali en italiano, son todas expresiones recientes que se ocupan de este fenómeno.²

En el español, solamente, aparecen como sinónimos de acoso sexual, las expresiones de “hostigamiento sexual”, “chantaje sexual”, “trato vejatorio”, entre otras.³

El acoso es una forma de usurpación, o al menos una turbación, de la autonomía personal. En este contexto, la expresión “acoso” califica correctamente al instituto, teniendo en cuenta que las definiciones que encontramos en el Diccionario de la Real Academia Española de “acosar” o “acoso”, son propias del trato hacia los animales, que aplicados a la persona importan un menoscabo a su condición.

Así, acoso se define como acosamiento a caballo en campo abierto, de una res vacuna, generalmente como preliminar de un derribo y tienta.

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.

Cuando procuramos las definiciones utilizadas para esta expresión, la situación es compleja. Hay un gran número de delimitaciones conceptuales para la figura del acoso sexual, desde las muy amplias, hasta aquellas que enumeran detalladamente las distintas conductas ilegales.

La definición del término acoso sexual es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el

² De acuerdo al Diccionario de lengua Inglesa “Harass” significa cansar, acosar fatigar,

³ SORUCO, MARIA Y LASCANI, MARCELA, “Percepciones sobre el Acoso Sexual en Bolivia” La Ed. Subsecretaría de Asuntos de Género, 1997, pag. 42

rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno (o número de personas víctimas de acoso sexual).

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;

- a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato...

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de conducta de tipo sexual. El

Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de la Comunidad Europea contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos.

1.6 ASEDIO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se trataría de una conducta de carácter sexual o con connotaciones de esta naturaleza, no deseada por las personas a quien va dirigida que tiene efecto o amenaza la situación laboral de esta última.

1.7 SEDUCCIÓN

Es una oferta, propuesta sutil, cuyo fin puede ser o no un encuentro sexual, es decir no se ejerce la violencia, es agradable y sobre todo deseable, comprende una relación bidireccional que no causa molestia porque existe respeto, no contiene una relación de poder.

“La diferencia entre seducción y acoso sexual esta en el resultado de la propuesta; si la propuesta llega al encuentro sexual supuestamente con el consentimiento de la víctima entonces es seducción, en cambio si esta es rechazada de manera explicita es acoso sexual”
SORUCO Y LASCANI, 1997; 87

1.8 BIOLÓGICO

Que quiere decir bio- ('vida') y logí (ā) estudio que representa la vida misma, debe considerarse como un neologismo introducido por J.B. de Lamarck en 1815.

1.9 PSICOLOGÍA

Que quiere decir psique ('alma') ('mente') y logí (ā) estudio, aunque primitivamente era estudio del alma y de la mente, de acuerdo con su etimología, luego pasó a ser sólo estudio de la mente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Para poder comprender mejor todo el alcance del trabajo se hace necesario definir conceptualmente algunos de los términos empleados.

2.1 IGUALDAD

Es un derecho fundamental por el cual todas las personas son iguales ante la ley (pero no idénticas), merecen el mismo trato reconociéndose sus diferencias.

2.2 PRINCIPIO DE LA PERSONALIDAD HUMANA

El ser humano en razón de su dignidad y como ente dotado de libertad y autonomía de voluntad, es el sujeto de las relaciones jurídicas, el titular de los derechos y obligaciones sin distinción de raza, sexo, condición social, credo político o nacionalidad.

2.3 PERSONA

Es todo ser con capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones. Esa capacidad que le permite ser titular de derechos y obligaciones lo habilitan para poder ser sujeto activo como ente titular de derechos o sujeto pasivo como ente responsable de cumplir obligaciones.

2.4 PERSONALIDAD

Es la aptitud legal para ser titular de derechos y obligaciones. Es el elemento permanente de toda relación en la vida civil. Es una cualidad jurídica que constituye la condición previa de todos los derechos y deberes.

2.5 PERSONAS NATURALES

También denominadas físicas, son aquellas que tienen existencia visible y que están dotadas de racionalidad.

2.6 VOLUNTAD

Es el querer exteriorizado mediante una manifestación adecuada, es la facultad humana que habilita a una persona para producir un efecto jurídico.

2.7 IGUALDAD CIVIL DE LAS PERSONAS

La igualdad civil de las personas constituye una realización plena del Derecho, en virtud de estar consagrada no sólo en su amplia doctrina, sino también en sus diferentes legislaciones.

Es así que nuestra Constitución Política del Estado en sus artículos 6,7 y 8 manifiesta claramente este principio de igualdad el cual corrobora en los articulados del Código Civil.

Esta igualdad de las personas significa que todas tienen exactamente los mismos derechos en torno a su personalidad, contrastando con el antiguo criterio, que señalaba más derechos a unos que a otros.

2.8 RELACIÓN JURÍDICA LABORAL

La relación jurídica laboral surge como tal desde que hay una prestación de servicios entre dos personas (empresario y empleado) la cual tiene las características de libertad, voluntariedad, productividad, ajeneidad, dependencia y subordinación. De estas, las que diferencian a la relación laboral de otras relaciones de prestación de servicios son la ajeneidad, la dependencia y la subordinación.

No son relaciones jurídicas laborales las que se dan por aquellos trabajadores que hacen suyo el fruto de su propio trabajo o que no dependen de su empleador (funcionarios, autónomos, etc.)

CAPÍTULO III

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta entre trabajadores/as de 36 países en la que se registraron las observaciones de estos/as trabajadores/as sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral.

Según el informe, Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra señalaron las tasas más elevadas de agresiones y de acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1000 personas mueren anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en el lugar de empleo para las mujeres y la segunda, para los hombres.

Centrado en el análisis de las tendencias globales, el informe señala:

Los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales.

En algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como taxistas, personal del servicio sanitario, personal docente o el trabajo solitario, sobre todo en el turno noche de los comercios, existe un grado de riesgo a la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones, dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista, tanto trabajadores como empleadores reconocieron la importancia de las agresiones psicológicas y el hostigamiento como forma grave de la violencia laboral.

El tema del acoso sexual recibe cada vez más atención tanto en el ámbito nacional como en el internacional. La magnitud del problema no es plenamente conocida por la falta de estadísticas, el ocultamiento social, la falta de leyes sobre la materia, el sentimiento de culpa y el temor de las víctimas, pero los estudios disponibles indican que esta practica esta extendida. Pese a las consecuencias negativas del acoso en la salud mental, el desarrollo personal y profesional, la eficiencia y la productividad de la trabajadora, así como en el ámbito laboral en general, todavía es un tema tabú y, por lo tanto, silenciado.

El acoso sexual es una violación a la integridad humana y, cuando se da en el ámbito del trabajo, una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano. Además, fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del "hombre" productor (dominante) y de la mujer "reproductora" (sumisa), reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y, al mismo tiempo, absolviendo a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción.

Si bien los varones pueden también ser víctimas de acoso sexual por parte de mujeres o gays, especialmente cuando estos son sus superiores jerárquicos, en la mayor parte de los casos, las víctimas de acoso son mujeres. Ello se debe a que el acoso sexual no solo responde a diferencias de poder real sino también al poder cultural que ejercen los varones sobre las mujeres.

El acoso sexual, en tanto que una manifestación pública y social de la violencia empieza a ser considerado no solo como un problema personal sino como un problema social que limita la participación de las mujeres en el desarrollo. El acoso sexual socava la confianza de las mujeres, crea desequilibrio, tensión emocional y temor y además disminuye la autoestima

y su rendimiento. Por consiguiente, en el espacio laboral, también configura una violación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias así como del derecho a su pleno y libre desarrollo.

Es así como lo han considerado las conferencias internacionales que se han llevado a cabo en la pasada década. Estas conferencias han abogado por la igualdad y respeto de los derechos de las mujeres en todos los planos de la vida social y económica y por la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, realizada en 1994 en El Cairo, propone eliminar todas las formas discriminatorias contra la mujer ayudándola a establecer y realizar sus derechos incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual y a eliminar la violencia contra la mujer. Además recomienda a los países hacer mayores esfuerzos por promulgar, reglamentar y hacer cumplir las leyes nacionales y las convenciones internacionales en que sean partes, tales como la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que protegen a la mujer de todo tipo de discriminación económica y del acoso sexual y por aplicar plenamente la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración y el Programa de acción de Viena probados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993.

La Conferencia de Beijing, por su parte, en su Plataforma de acción postula la igualdad entre varones y mujeres como una cuestión de derechos humanos y como una condición fundamental para avanzar efectivamente por la senda de la sostenibilidad del desarrollo. Una de las doce esferas de preocupación de la Plataforma es la eliminación de cualquier otra forma de violencia entre las que se encuentra el acoso sexual.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, de Belem do Para, también se refiere expresamente al acoso sexual como una forma de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

El acoso sexual viola derechos sexuales básicos como el derecho a la libertad sexual (la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida) y el derecho a la autonomía sexual, integridad sexual y seguridad del cuerpo sexual, lo que incluye el control y el placer de nuestros cuerpos libres de violencia de cualquier tipo.

Es reconocido que la violencia sexual y particularmente el acoso sexual en el ámbito del trabajo es, en parte, el resultado de la escasa educación en materia de sexualidad que ha predominado en épocas anteriores y que ha limitado la comprensión de la identidad sexual masculina y femenina y del respeto y mutua colaboración que debe existir en las relaciones entre varones y mujeres.

Con el fin de erradicar o al menos disminuir gradualmente el fenómeno del acoso sexual, los países del mundo entero comenzaron a legislar en la materia de derecho laboral en los años noventa, dado que las leyes eran escasas a mediados de los ochenta y ahora rondan cuarenta los países con textos legales y a incluir en sus programas de acción actividades de información y educación en materia de sexualidad y salud reproductiva especialmente para varones.

En la Argentina, un informe gubernamental del año 1995 señalaba que una de cada tres mujeres sufría acoso sexual.

La Argentina es uno de los países con más alta tasa de acoso sexual del mundo. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el 16,6% de las trabajadoras argentinas sufrió agresiones de carácter sexual en los últimos años. En 1997, el Sindicato Unión de Personal Civil de la Nación publicó una encuesta de la que surge que el 47,40% de las empleadas publicas nacionales eran o habían sido objeto de acoso sexual.

El acoso sexual es una forma de violencia laboral, dirigida principalmente contra las mujeres y, en general, un ilícito silenciado. Al no existir una norma específica, surge el temor cierto y fundado a perder el empleo.

Constituye un acto de intimidación que ignora la voluntad de las personas afectadas; niega el derecho a la integridad física y psíquica, convierte al sexo, género u orientación sexual en objeto de hostilidad y ofensa, utilizando tales diferencias para establecer jerarquías.

3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN BOLIVIA

En la actualidad, en nuestro país, la persona afectada no cuenta con ningún mecanismo directo que le permita obligar al acosador a cesar en su conducta y hay muchísimas situación del ámbito laboral y más allá de el que no están expresamente previstas.

Existen varias posiciones jurisprudenciales aisladas. Y en materia legal solo existe dentro el Derecho Laboral. Artículos 58, 59, 60,63 y sobre todo artículo único ley 1599 de 18 de octubre de1994 sobre la protección legal de la mujer contra el acoso sexual en su lugar de trabajo.

En el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato aprobado por el Poder Ejecutivo Nacional en 1998 se establecía el compromiso de impulsar

la sanción de una legislación competente en esta materia y aun poco o nada se ha avanzado.

Varios proyectos legislativos se presentaron con distintos enfoques, penal, civil y laboral, pero ninguno llegó a prosperar. Solo se logró la no discriminación de género y que a la mujer se la tome en cuenta como persona.

La existencia de un treinta por ciento de mujeres en el actual Senado nos llena de expectativas en el sentido de que algunos de estos temas, resulta necesario la sanción de una norma que, recogiendo toda la experiencia acumulada en otro país en la aplicación de normas de este tipo y considerando todos los antecedentes históricos nacionales, prevea todas las formas, posibilidades y ámbitos en los cuales pueda tipificarse el acoso sexual y cree mecanismos para proteger a las personas en tales situaciones.

En Bolivia se detectaron varios casos de diferentes conductas delictivas entre ellas denuncias de acoso sexual que se encuentran en el Tribunal Constitucional.

En nuestro país a nivel jurídico existe un vacío legal, al no haber una ley que tipifique el acoso sexual. Es así que en la Ley 1599 de 18 de octubre de 1994, en su artículo único refiere sobre la protección legal de la mujer contra el acoso sexual en su lugar de trabajo, pero no habla explícitamente como sancionar este tipo de abusos que se presenta para la víctima de acoso sexual.

3.2 ANTECEDENTES JURÍDICOS

De acuerdo a entrevistas, encuestas y sodeos de preguntas los casos de acoso sexual existen muchos testimonios de víctimas que indican no haber tenido ningún resultado favorable ya que todos estos quedan en la

impunidad. Y muchos de ellos son clandestinos y no son denunciados ante las autoridades correspondientes.

En una entrevista realizada el Inspector General del Trabajo, manifestó que cada día se atienden diferentes denuncias laborales que tienen que ver con explotación laboral incluyendo en esta categoría el acoso sexual.

Por otra parte, la Jefatura Departamental de Trabajo, expreso que se realizan tareas conjuntas con la Inspectoría General de Trabajo en cuanto a temas de denuncias laborales entre ellas de acoso sexual pero que las mismas no prosperan por la existencia de vacios o lagunas juridicas.

El titular de la Comisión Defensora Ciudadana, dio a conocer el reporte del organismo sobre los derechos menos respetados por organismos públicos en el trimestre enero-mayo. Entre los puntos que destaca el informe, está el hecho que el acoso sexual tiene un lugar importante entre las quejas respecto de la atención fiscal.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL TEMA

El acoso sexual en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta mayoritariamente a las mujeres.

El acoso sexual no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima del acoso.⁴

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta en diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc. Estas conductas pueden ser de índole muy variada, tales como requerimientos, proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que pueden suponer una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Un componente a tener en cuenta es la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas; esto se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

Acoso sexual en español, assédio sexual en portugués, harcèlement sexuel en francés, sexual harrassment en inglés, molestie sessuali en italiano, son todas las expresiones recientes que se ocupan de este

⁴ Instituto de la mujer de la ciudad de Murcia, España, Manual frente al acoso sexual, pág. 4,1994

fenómeno. En el español, solamente aparecen como sinónimos de acoso sexual, las expresiones de "hostigamiento sexual", "chantaje sexual", "trato vejatorio", entre otras.

El acoso es una forma de usurpación, o al menos una turbación, de la autonomía personal. En este contexto, la expresión acoso, califica correctamente al instituto, teniendo en cuenta que las definiciones que encontramos en el Diccionario de la Real Academia Española de acosar o acoso, son propias del trato hacia los animales, que aplicados a la persona importan un menoscabo a su condición. Así, acoso define como acosamiento a caballo en campo abierto, de una res vacuna, generalmente como preliminar de un derribo y tiente. 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.⁵

Cuando procuramos las definiciones utilizadas para esta expresión, la situación es compleja. Hay un gran número de delimitaciones conceptuales para la figura del acoso sexual, desde las muy amplias, hasta aquellas que enumeran detalladamente las distintas conductas ilegales. Rubinstein, define al acoso sexual en el lugar de trabajo como: Una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Esta conducta será considerada ilegal, en los siguientes supuestos: a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizado o invocado como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, o b) cuando la

⁵ Instituto de la mujer de la ciudad de Murcia, España, Manual frente al acoso sexual, pág. 4,1994

víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio en su ambiente de trabajo.⁶

La definición se ha calificado como incompleta, por no incluir el carácter de conducta no deseada por la víctima que se encuentra en la legislación de muchos países.

La mayoría de las definiciones de acoso sexual integran tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante. Puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de una persona.

La definición de acoso sexual dada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission en EE.UU. en 1980) incluye los siguientes aspectos: "A. Propositiones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales constituyen acoso sexual cuando: 1.- El sometimiento a tal conducta se hace, explícitamente o implícitamente, a condición de empleo. 2.- La aceptación o rechazo de tal conducta por una persona es utilizada como base de una decisión afectante a la relación laboral en sí, o 3.- Dicha conducta tiene el objetivo o el efecto de influir injustificadamente con el rendimiento laboral de la persona o crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio. B.- En orden a determinar si una conducta constituye acoso sexual, la Comisión considera el caso en su conjunto y a las circunstancias en su globalidad, tales como la naturaleza

⁶ Mulas, Alejandro. La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo: Informe Rubinstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas. ACARL., pág. 52, citado por María del Mar Serna Calvo, en op. cit. pág. 36

de las proposiciones sexuales y el contenido en el cual los incidentes alegados han ocurrido. La determinación de la legalidad de una acción particular será determinada a partir de los hechos en cada caso concreto".

En la Argentina, Rodríguez Salach, en el primer libro publicado sobre acoso sexual, define a esta figura "como el perseguir o importunar a un trabajador con fundamento en razones sexuales, persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia -con motivo o en ocasión del trabajo- bajo la dirección del empleador o personal jerárquico, situación que importa una discriminación en la comunidad laboral para el trabajador, que no acepta el asedio o avance sexual, y que produce o puede producir a su respecto un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía o cualquier forma de menoscabo en su condición de ser humano y trabajador, importando a su vez una restricción a la libertad de elegir".⁷

La definición se ajusta al llamado acoso vertical, pudiendo agregarse que, en dichos casos, tal menoscabo importa asimismo una lesión al derecho a la intimidad, en tanto intromisión en una esfera de personalidad, conformada por la propia sexualidad y sentimientos, que necesariamente debe resguardarse en aras de la protección integral del individuo. No comprende dicha definición el acoso horizontal o acoso ambiental, vinculado a las condiciones de trabajo donde la víctima se ve sometida a situaciones de acoso por sus compañeros, con conocimiento y tolerancia, complacencia o connivencia del empleador y/o superiores jerárquicos.

Por su parte Martínez Vivot describe las circunstancias que conforman el llamado acoso sexual, tipificándolas de la siguiente manera: "a) Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual; b) Que no es deseado y, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige; c)

⁷ Rodríguez Salach. *Acoso Sexual, hurtos y otras causas de despido*, Alcotán, Buenos Aires 1993, pág. 81

Que tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura; d) Que la conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual; e) Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva y humillante para el afectado; f) Que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo, g) Que debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos; ...k) Que el acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no."⁸

Luego agrega que "para las acosadas, su rechazo, no denunciado por desconocimiento de sus derechos o por temor razonable, es causa de dificultades en el empleo, con persecuciones y seguimiento de tareas, creando circunstancias tan adversas que conducen a la renuncia o bien a solicitar un cambio de lugar de trabajo, no siempre concedido..."⁹

4.1 INCIDENCIA DEL ACOSO SEXUAL DE LA VÍCTIMA EN EL TRABAJO

Podemos establecer que en Bolivia no existe una incidencia de denuncias de las mujeres trabajadoras que han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico). Sin embargo, el porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual acoso declarado.

Ya que no solo se toma en cuenta el hecho descrito sino esta relacionado con otros casos dentro de nuestro ordenamiento jurídico del código penal y como existe un vacío legal cuando nos referimos al acoso sexual.

⁸ Martínez Vivot, ob. cit. pág. 18 y ss

⁹ Martínez Vivot, ob. cit. pág. 38

4.2 CONSECUENCIAS

A nivel de efectos o consecuencias, el acoso sexual afecta negativamente al trabajo. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas se toman tiempo libre, lo que implica un incremento de precios al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que con lleva menos cantidad y calidad de trabajo.

La búsqueda de nuevo empleo con lleva que la empresa incurra en precios para contratar nuevos empleados. También se ve afectada la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja auto estima.

La salud física también se ve resentida; trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, nauseas, hipertensión, úlceras, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el impacto del acoso de una persona en concreto está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto.

Por otra parte, es importante reseñar que, en muchos casos (Schneider), las consecuencias negativas no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quienes no. Por ello, la experiencia de acoso es más importante a la hora de determinar las consecuencias negativas que el considerarse a uno mismo como víctima del acoso sexual.

Previamente a la presentación del acosador, parece necesario recordar, como ya se ha visto y señalado anteriormente, que el contexto psicológico del acoso sexual está conformado por una relación de poder, ejercido por una de las partes, junto a una reacción de sumisión, por parte de la persona que lo sufre.

Se trata de un modelo de relación que podría aplicarse a todo tipo de relaciones basadas en abusos de poder. En este sentido, desde una perspectiva feminista el acoso sexual se entiende más como un abuso de poder que como una conducta sexual, al que se asocia un valor instrumental de sometimiento de las mujeres, perpetuado a través de la relativa impunidad en la que se ejerce.

Desde esta premisa, no existe un único perfil de acosador, aunque sí determinadas características laborales, ya que lo ejercen en mayor medida compañeros que superiores, y algunos patrones de comportamiento comunes, sobre todo en los casos graves y muy graves, tales como la tendencia al sexismo, la agresividad, la escasa empatía o el carácter dominante.

4.3 ELEMENTOS CONFIGURATIVOS DEL ACOSO SEXUAL

El tratamiento de esta figura exige distinguir con claridad sus elementos configurativos. Por ello la doctrina y jurisprudencia se han ocupado de determinar cuando un hecho constituye acoso sexual y cuando no llega a serlo, por revestir el carácter de un simple flirteo, piropo o invitación, socialmente aceptables.

Aquí resultan de relevancia dos aspectos, la aceptación y si es necesario más de un hecho para que exista acoso sexual.

a.- La no aceptación

El elemento determinante para que un comportamiento humano sea considerado como acoso, está dado por la recepción que el mismo tenga en el destinatario. La aceptación del avance, no puede decirse

Sobre el punto, resulta ilustrativa la Orden Ejecutiva N° 95-7Sde 2001, aprobada en el ámbito de la Secretaría General de la O.E.A. Luego de definir la conducta de acoso sexual, en su punto II se detiene a explicar sus componentes del siguiente modo:

Qué constituye acoso sexual.

a.1.- Existe una línea divisoria entre el comportamiento amistoso y el acoso sexual. Las palabras claves son no deseado, no reciprocado y mal recibido”. Cuando cualquier conducta sexual no deseada, mal recibida o no solicitada en o en relación con el trabajo se impone sobre una persona que la considera ofensiva o indeseable, constituye acoso sexual. Aunque la conducta sea de naturaleza implícita, oculta en sutilezas o insinuaciones, mientras sea mal recibida, constituye un comportamiento inaceptable.¹⁰

a.2.- Las palabras o acciones pueden convertirse en acoso sexual si son:

(1) mal recibidas por la persona a quien están dirigidas.

(2) directa o indirectamente vinculadas con decisiones de empleo, como asignaciones de tareas, promociones o medidas disciplinarias, y

(3) constituyen la base de tales decisiones

a.3. El acoso sexual también se encuentra:

¹⁰ Pedreira da Silva, Luiz de Pinho, *Ensaio de direito do trabalho*, São Paulo, LTr Editora, 1998, pág. 93; citado por Rodolfo Pamplona Filho, en *Assédio Sexual na relação de emprego*, editora LTr, São Paulo, 2001, pág. 48.16

(1) donde las actividades se traducen en un ambiente sexualmente hostil, ofensivo o intimidante.

(2) donde las actividades de naturaleza sexual interfieren con el trabajo o el desempeño de otros empleados o contratistas.

a.4. Los ejemplos de acoso sexual incluyen pero no se limitan a acciones:

(1) Físicas - No deseadas: Tocar el cuerpo, el cabello o la ropa de una persona; pararse cerca o rozarse contra una persona; abrazos, besos, palmadas, pellizcos o caricias.

(2) Verbales - No deseadas: Bromas o cuentos sexuales; comentarios sexuales sobre el cuerpo de una persona; preguntas personales sobre la vida social/sexual; comentarios o insinuaciones sexuales; invitaciones repetidas a personas que no están interesadas; invitaciones con condiciones (como por ejemplo sugerir que los favores sexuales están vinculados a la retención del empleo, la promoción, etc. de una persona).

(3) Otras - No deseadas: Gestos sexualmente sugestivos con las manos o movimientos del cuerpo; despliegue de afiches, calendarios, dibujos, fotografías, revistas u otros objetos sexualmente sugestivos en el lugar de trabajo; impedir el paso de una persona; regalos personales tales como ropa interior. Las explicaciones son claras en punto a la no aceptación de estos hechos por parte del destinatario, lo que es razonable teniendo en cuenta que, por definición, la figura del acoso sexual exige que el acto de hostigamiento no sea consentido por la víctima. De lo contrario, no puede haber acoso. Permitir zonas grises en este terreno de relaciones humanas, donde no siempre todo resulta claro en el antes, durante y después, resulta hartamente peligroso en materia de seguridad jurídica. Ello así porque bien puede suceder que la supuesta víctima asuma luego el papel de acosador por

chantaje, dado que el género de esta última figura, es como una calle de doble circulación.

Esto no implica desconocer que también parece razonable interpretar que el consentimiento prestado en un inicio, puede ser retirado después, generando conductas de hostigamiento que bien pueden encuadrar en la figura del acoso.

b.- Reiteración o hecho aislado

También se ha planteado si el acoso sexual requiere varios hechos o basta con uno solo para su configuración.

Por regla general, el acoso sexual requiere que la conducta del acosador sea reiterativa. Hemos visto que el acoso, por definición, implica persecución, a lo que podemos adicionar, insistencia.

Un avance aislado, invitación a salir o incluso a compartir prácticas ajenas al trabajo, un piropo, no constituyen acoso sexual, en la medida que una vez manifestada por el destinatario la no aceptación de la propuesta, el “*oferente*” (que aún no es “acosador”) decline su postura.

Sin embargo, debe tratarse de un hecho aislado llevado a cabo en términos socialmente aceptables y que, objetivamente apreciado, no importe vejamen o insulto para el destinatario de la propuesta.

En este sentido, se ha considerado por el Tribunal del Reino Unido en el caso *Bracebridge Engineering Ltd. x Darby*, que un solo incidente puede ser de gravedad suficiente como para tornar aplicable al caso la ley contra la discriminación sexual¹¹. Del mismo modo, la ley 7.476 contra el

¹¹ Monteiro de Barros, Alice, *O assédio sexual no direito comparado*, en *Genesis – Revista do direito do trabalho*, vol. 70, Curitiba, Genesis Editora, outubro 1998, pág. 503; citado por Rodolfo Pamplona Filho en su trabajo *Assédio sexual: questões conceituais*.

hostigamiento sexual de Costa Rica, prevé por su art. 3° que “También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”.

c.- Acoso y discriminación

Si bien la doctrina del acoso sexual en las relaciones laborales fue inicialmente estructurada sobre las bases de la legislación antidiscriminatoria norteamericana y jurisprudencia sobre el acoso ambiental por discriminación racial en los lugares de trabajo, hoy día dicha equiparación no parece factible.

Con razón se ha sostenido que solo es factible equiparar el acoso sexual con la discriminación de una manera forzada y circunstancial¹².

El acoso sexual no es, en principio, una forma de discriminación. Esta sería si solo tuviera en cuenta el sexo, pero como este aspecto es irrelevante en la figura del acosador o el acosado, la discriminación no integra la definición de acoso.

El acosador no discrimina a sus víctimas, tampoco procura agraviarlas por razón del sexo o cualquier otra condición personal, con su actividad intenta satisfacer bajos instintos personales¹³.

Tampoco resulta sostenible equiparar acoso con discriminación, sobre la base del llamado “favoritismo sexual”.

Esta situación se configura cuando un trabajador recibe beneficios laborales a los que sus compañeros no tienen acceso, con motivo de

¹² Martínez Vivot, Julio, *El acoso sexual en las relaciones laborales*, Doctrina Laboral, editorial Errepar, T° VIII pág. 1003.

¹³ Pose, Carlos, *El acoso sexual en las relaciones laborales*, D.T. T° 1995-A, pág. 373

mantener relación sentimental con su empleador o superior jerárquico, o puro favoritismo.

Este no es un caso de acoso sexual, toda vez que no hay oposición ni rechazo al avance, el que se lleva a cabo con aceptación del trabajador y dentro de la esfera de su derecho a la intimidad.

Pero para los demás trabajadores, es un caso puro de discriminación, toda vez que el empleador los está privando de beneficios laborales que recibe otro en igualdad de circunstancias, sobre la base de distinciones arbitrarias fundadas en razones que nada tienen que ver con la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

La discriminación laboral es un problema cultural y de educación, respecto del cual el derecho puede encauzar y fomentar ciertos cambios, como ocurre en Estados Unidos donde ha surgido con fuerza hace unos cuarenta años el derecho antidiscriminatorio en materia de sexo, en base a la lucha jurídica por superar la discriminación racial de la población de color en dicho país.

Posteriormente, este derecho fue aplicado por los países de la Unión Europea, encontrándonos, en la actualidad, con gran cantidad de leyes especiales en materia de discriminación femenina en los países mencionados y en otros del orbe, como Uruguay, Australia, India, Sudáfrica y Namibia.

La discriminación sexual en el empleo se presenta en formas de segregación laboral, que puede ser horizontal, en los trabajos propios de mujeres, o vertical, representado por el escaso número de mujeres en posiciones de mando o responsabilidad.

Esta discriminación se manifiesta en el acceso al empleo, en la baja posibilidad de alcanzar cargos de alto nivel o responsabilidad, en las deficientes remuneraciones e, inclusive, en los casos de acoso sexual.

Como ya precisamos al hablar de la idea de discriminación, debemos señalar que el principio de igualdad no implica una prohibición absoluta de las diferencias, sino una aspiración normativa a la igualdad entre todos los seres humanos respecto de los derechos cuya titularidad exige dicha condición, “de ser humano”¹⁴. En consecuencia, no todas las diferencias son relevantes para el juicio de igualdad, sino sólo las esenciales cuando son arbitrarias, ya que carecen de razonabilidad. En la misma línea, el principio de no discriminación permite la existencia de diferencias, siempre que éstas sean razonables¹⁵.

Por lo tanto, la médula del principio de igualdad implica determinar cuándo se está en presencia de una diferencia o igualdad razonables y cuándo ante una discriminación o equiparación injustas, ya que en el primer caso se permite y promueve un tratamiento diverso o equivalente, mientras que en el segundo repugna la diversidad o identidad en el trato¹⁶.

No obstante, se reconoce un núcleo duro de igualdad, donde las diferencias no pueden justificarse en razón de raza, sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión filosófica o política, salvo casos excepcionalísimos justificados por medio de un control más riguroso.

¹⁴ Peña González, Carlos, “El derecho civil en su relación con el derecho internacional de los derechos Humanos”, p. 608.

¹⁵ *En cuanto al grado de independencia del principio de no discriminación, respecto del principio de igualdad, consultar Sáez Lara, Carmen, Mujeres y Mercado de Trabajo, pp. 34 y ss.*

¹⁶ *Fernández González, Miguel Ángel, Principio Constitucional de Igualdad ante la Ley, p. 55*

En cuanto a los instrumentos de la política antidiscriminatoria, éstos pueden ser represivos, correctores y preventivos¹⁷.

Los primeros, estatuyen una sanción para las conductas discriminatorias. Los correctores, por su parte, reparan los efectos de la discriminación, y los preventivos, implican una verdadera política social de manipulación dirigida a los fundamentos de la discriminación a fin de lograr la igualdad efectiva de la mujer en el mundo del trabajo. En este tercer tipo de medidas encontramos las acciones positivas.

4.4 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

a.1 Acoso “Quid Pro Quo”

En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo.

Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo Resolución sobre la

¹⁷ Fernández López, María Fernanda, “Igualdad y no discriminación por razón de sexo: Planteamiento Constitucional”, p. 99.

protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991.

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Según el grado

Inciden factores como la existencia de contacto físico o no, la presión ejercida sobre la víctima.

a.1.1 Acoso de carácter leve:

Entre otras conductas: chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales, insinuaciones sexuales etc., sobre las trabajadoras.

Son las conductas de acoso más frecuentes.

a.1.2. Acoso de carácter grave:

Entre otras conductas: abrazos o besos no deseados, tocamientos y pellizcos, acorralamientos. Tienen una incidencia más baja pero no menos importante.

a.1.3. Acoso sexual muy grave:

Existe siempre que se produce una fuerte coacción para mantener una relación sexual independiente de que haya contacto físico sexual.

Según el tipo de conducta

Según la directiva 2002 /73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002 podemos distinguir:

a.1.4. El Chantaje sexual o de intercambio:

La persona o personas acosadoras ocupan una posición jerárquicamente superior; condicionan con su actitud o comportamiento de forma directa o indirecta el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario etc.

Según los sujetos intervinientes

Pueden darse entre:

- Compañeros.
- De superior a subordinado.
- De subordinados a superior (poco habitual).
- De superior a subordinados con la colaboración de los compañeros del acosado.
- De compañeros a compañeros, con el conocimiento del superior, sin intención de evitarlo.

a.1.5 Itinerario del acoso sexual grave

El acoso sexual que hemos calificado como grave suele presentar la siguiente secuencia:

- El acosador elige una víctima.

- Se granjea su confianza pasando a ser una especie de amigo, padre, protector.
- Empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo o jefe.
- Los compañeros observan que existe una relación especial entre acosador y acosada que perciben más como una amistad o relación de privilegio que como una conducta de acoso.
- El acosador empieza a hacer explícitas sus demandas, primero como evolución natural de la relación, para pasar luego al chantaje, recordando a la víctima el apoyo y los favores recibidos y el agradecimiento que espera en compensación.
- El acosador amenaza a su víctima con la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora haya podido disfrutar gracias a él, e incluso sobre la pérdida de su puesto de trabajo.
- La víctima sufre la humillación delante de sus compañeras y compañeros.
- El acosador pasa al asalto con fuerza física.

A veces, a la víctima le resulta difícil identificar lo que le está sucediendo y tarda mucho en asumir que está siendo acosada sexualmente, no sólo por la gravedad del acoso, sino porque proviene de una persona por la que pudo llegar a sentir afecto o admiración.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.

a.2. Acoso Técnico

La incidencia de las diferentes situaciones de acoso es claramente desigual:

- Las conductas de acoso más frecuentes suelen ser aquellas clasificadas como leves: los chistes de contenido sexual sobre la mujer y los piropos y comentarios sexuales sobre las trabajadoras tienen una incidencia muy alta y superior a las demás.

Este primer resultado da una idea de que el acoso ambiental está muy presente y es un primer paso, se verá más adelante para otros tipos de comportamientos más dañinos.

Además, también destacan abusos como acercamiento excesivo, pedir reiteradamente citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, o los gestos y miradas insinuantes.

- Otras conductas tienen una incidencia más baja, pero por su gravedad deben ser tenidas en cuenta al mismo nivel de importancia. Entre estas hay que citar a los abrazos o besos no deseados los tocamientos y pellizcos y especialmente, los acorralamientos.

4.5 LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL (ACOSO TÉCNICO)

Acoso declarado.-- Cuando se particulariza el análisis en los casos de acoso declarado, se mantienen como más habituales las mismas de acoso señaladas en el caso del Acoso técnico. Los piropos aparecen como la conducta de acoso que más afecta a las mujeres trabajadoras las mismas reconocen padecerlo. En segundo lugar aparecen los chistes, en tanto los gestos y miradas insinuantes, los acercamientos y las preguntas sobre la vida sexual aparecen en los siguientes lugares de incidencia recaen las mujeres trabajadoras.

4.6 LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL (ACOSO DECLARADO)

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO TÉCNICO Y ACOSO DECLARADO

Los resultados anteriores ponen de manifiesto diferencias en el acoso técnico y el acoso declarado. Es lo que se denomina gap perceptivo, que expresa el porcentaje de mujeres trabajadoras que aún sufriendo en su trabajo situaciones técnicas de acoso sexual, no las perciben como tales.

a.-) El acoso por chantaje (quid pro quo)

El acoso por chantaje sexual, también llamado acoso quid pro quo (esto por aquello), tiene por presupuesto necesario la existencia previa de una relación de autoridad y el abuso de ella por parte de quien la posee, sea a título propio en su condición de empleador o en calidad de agente jerárquico, abusando de su situación de poder delegada por aquél. El superior jerárquico exige favores sexuales de su subordinado, a cambio de los cuales promete beneficios laborales, como ser el mantenimiento o mejora en su situación. En estos casos, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como base de una decisión que repercute sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, o la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario etc.

Semejante chantaje sexual se considera en general particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder. Pero, en todo caso, la conducta en cuestión tiene que ser ingrata o no deseada por la otra persona. Este último elemento es lo que lo diferencia de una actitud amistosa, bien recibida y mutua. Porque el factor determinante del acoso sexual no depende de la intención de la persona culpable: es la persona receptora de dicha actitud la que decide si una conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es.

Esta figura de acoso es de tipo vertical, entre superior y subordinado. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa.

b.-) El acoso sexual ambiental. Esta variante se ve configurada cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma y, en determinadas circunstancias, se manifiesta de manera contraria al principio de igualdad de trato. A diferencia del anterior, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo. Incluso, puede existir sin necesidad de requerimiento. Su característica principal es que se desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia -querida o no -producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La condición laboral afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Las personas acosadoras fomentan con su actitud o comportamiento un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante para la persona que lo sufre, siendo o no conscientes de ello.

Puede ser realizado por personas de superior o igual categoría que la víctima, o terceras personas ubicadas de algún modo en la empresa.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros relacionados de algún modo con la empresa, como ser clientes o proveedores. Las diferencias genéricas entre el chantaje sexual y este tipo de acoso, pueden consistir en que en el primer caso es más sutil o verbal, pero respaldándose siempre en lo latente de la facultad del perjuicio o

despido, en tanto que en el segundo es frecuente la presencia de agresividad, injuria o lo abierto del hostigamiento¹⁸.

La distinción entre ambos tipos de acoso es importante para determinar las responsabilidades directas de los sujetos activos del mismo. En efecto, dado que esta conducta se desarrolla dentro del ámbito de las facultades de dirección empresarial, el empresario es el responsable de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral.

Solo el empleador tiene la responsabilidad de ejercer el poder disciplinario para sancionar las conductas ilícitas que se produzcan en su ámbito de dirección.

La Corte Suprema Norteamericana, en el caso Vin son de 1986, entendió que la figura del acoso ambiental, inicialmente desarrollada por casos de discriminación racial en los lugares de trabajo, es equiparable al acoso quid pro quo, en la inteligencia que “El acoso sexual que crea un ambiente de trabajo hostil y ofensivo, constituye un obstáculo arbitrario a la igualdad de los sexos, en el lugar de trabajo, en la misma medida en que las discriminaciones raciales constituyen un obstáculo a la igualdad de razas.

Ciertamente, obligar a un hombre o a una mujer a sufrir todas las especies de comportamientos sexuales abusivos para tener el privilegio de trabajar y ganarse la vida puede ser tan humillante y desconcertante cuanto inflingirle los epítetos raciales más duros”.

4.7 LOS EJES DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de

¹⁸ González, Elpidio, op. cit., pág. 89.

abuso de poder tanto jerárquico como de género, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino.

Asimismo, se incardina en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos, etc. De manera secundaria, se asocia también a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral.

En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homófonas, etc.

En este sentido, el acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre compañeros/ as, puesto que en el primer caso el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser jefe y que de él dependan la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción, y la que emana de su género.

4.8 ¿CÓMO SABER SI ESTÁS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL? (Indicadores de riesgo)

Estos son algunos ejemplos para detectar una situación de acoso:

- ◆ Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- ◆ Cuando sufra· Que te cuenten chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- ◆ Que recibas piropos y comentarios sexuales.
- ◆ Que te pidan reiteradamente citas.
- ◆ Que te hagan gestos y miradas insinuantes.

- ◆ Que te hagan preguntas sobre tu vida sexual.
- ◆ Que te pidan abiertamente relaciones sexuales.
- ◆ Que haya un acercamiento excesivo.
- ◆ Que te abracen y te besen cuando no lo desees.
- ◆ Cuando recibas tocamientos, pellizcos o acorralamientos.
- ◆ Cuando te presionen para obtener sexo a cambio de mejoras.

4.9 ¿QUIÉNES SUELEN SUFRIR ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual en el trabajo se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder; en este marco se da una situación no igualitaria de las mujeres quedando reducidas, aunque manifiestan sus resistencias como en tantos otros espacios, a objetos sexuales.

Se constata una vez más que ese desequilibrio y uso de poder no está unido a la posición jerárquica, de clase o status social, sino que tiene que ver con el poder de género, de ahí la dificultad de entender a veces que se ha producido acoso si la persona acosadora no es un superior en el puesto de trabajo.

No existe entre las mujeres acosadas un perfil tipo, sino que más bien los estudios existentes muestran que el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad.

Determinados factores o situaciones personales hacen que aumente el riesgo de sufrir acoso para las:

- ◆ Mujeres separadas o divorciadas.
- ◆ Mujeres jóvenes.

- ◆ Mujeres de incorporación reciente a la vida laboral.
- ◆ Personas que tienen una discapacidad.
- ◆ Personas homosexuales.

4.10 CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR

En su mayoría se trata de hombres aparentemente normales pero que, sin embargo, no ven a las mujeres en general y a las que trabajan con ellos en particular, como compañeras de igual valor y recurren a la sexualidad como un medio selectivo para demostrar su poder y confirmar su superioridad profesional.

No existe un único perfil de acosador, aunque sí determinadas características laborales y algunos patrones de comportamiento comunes, sobre todo en casos graves y muy graves, tales como la tendencia al sexismo, la agresividad, la escasa empatía o el carácter dominante.

El perfil acosador responde a:

- ◆ Suele tratarse de hombres casados o con pareja estable e hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su matrimonio.
- ◆ Suelen ocupar un cargo superior a la acosada (normalmente mando intermedio), que cuenta con el respaldo de la dirección de la empresa.
- ◆ Se cree invulnerable y es una persona más fría que impulsiva o pasional.
- ◆ No acepta un no por respuesta y puede ser vengativo si no consigue lo que pretende. Presenta cierto carácter infantil y caprichoso.
- ◆ Es machista y sexista, no considera a las mujeres como iguales, ya que no las valora.

4.11 EFECTOS SOBRE LA PERSONA ACOSADA

El acoso sexual es un atentado contra la dignidad, la salud física y psicológica de la mujer, que además puede sentirse culpable y menospreciarse.

Produce un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las mujeres que lo padecen.

La ansiedad y el estrés de las mujeres sometidas a esta tortura hacen que afecte a su rendimiento en el trabajo.

El acoso además puede provocarle síntomas como irritabilidad, cansancio, insomnio, depresión y otros síntomas psicosomáticos.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS BIOLÓGICO

El acoso sexual debe ser estudiado en primer lugar bajo el aspecto biológico, que nos servirá para comprender los problemas que origina en relación con la vida y la salud de todas las personas involucradas en ellos.

La igualdad de dignidad, sin embargo no significa una nivelación absoluta con el varón, sino que implica la equidad en el reconocimiento de la feminidad y la masculinidad y las valora positivamente, como características complementarias en los diversos ámbitos de la vida personal, familiar y social. Sin embargo no pueden reconocerse derechos que no sean razonables o nieguen de hecho otros derechos legítimos más prioritarios de otras personas.

Dentro del área de los derechos humanos se ha abierto el capítulo con particular referencia a la mujer, por estar directamente involucrada en la sexualidad y tradicionalmente marginada en la sociedad.

Aquí se deben evitar dos extremos erróneos. Por una parte es equivocada una visión patriarcalista en la que la mujer queda relegada a ser un instrumento al servicio, de los hijos y del esposo. Esta mentalidad todavía está arraigada en nuestro medio y debe ser modificada, sin por ello caer en el otro extremo.

5.1 Consecuencias biológicas de la víctima que sufre acoso sexual.-

Una de las consecuencias que sufre la víctima de acoso sexual en su organismo es en primer lugar el estrés sobre todo por la constancia de ser

acosada y en nuestro medio el no poder ir a denunciar la impotencia de verse desprotegida hace que la víctima sufra psicológicamente y a veces puede producirle un rechazo al sexo opuesto crear una inapetencia sexual.

La respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de tensión inicial en la que hay una activación general del organismo y en la que las alteraciones que se producen son fácilmente remitibles, si se suprime o mejora la causa- o en una fase de tensión crónica o estrés prolongado, en la que los síntomas se convierten en permanentes y se desencadena la enfermedad.

Entre las muchas enfermedades o alteraciones que el estrés prologando produce son las siguientes:

Trastornos Cardiovasculares: · Hipertensión Arterial · Enfermedad Coronaria · Taquicardia · Arritmias cardíacas episódicas · Cefaleas Migrañosas

Trastornos Respiratorios: · Asma Bronquial. · Síndrome de Hiperventilación · Alteraciones Respiratorias · Alergias

Trastornos Gastrointestinales: · Úlcera péptica · Dispepsia funcional · Síndrome de colon irritable · Colitis Ulcerosa

Trastornos Musculares: Tics, Temblores y contracturas. · Alteración de reflejos musculares. · Lumbalgias · Cefaleas tensionales.

Trastornos Dermatológicos: · Prurito · Eccema · Acné · Psoriasis

Trastornos Sexuales: Impotencia · Eyaculación Precoz. · Coito Doloroso · Vaginismo. · Disminución del deseo

Trastornos Inmunológico: Inhibición del sistema inmunológico

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS PSICOLÓGICO

En el año 2000 se instaló, en la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires, una denuncia acerca de acoso sexual contra una paciente, que se había llevado a cabo durante las sesiones de su tratamiento psicoanalítico. La defensora adjunta a cargo de temas de Género y de Derechos Humanos, doctora Diana Maffia, solicitó la asesoría (por escrito) de tres psicoanalistas para analizar la situación.

Sintetizo la respuesta que produjo en aquel momento y que posteriormente presenté en el Congreso “La Odisea de la Ética” (Panel Inaugural: “Encuentros con la Ética”, 2001) organizado por la Asociación de Psicólogos de Buenos Aires:

A posteriori del desarrollo de las éticas teológicas y de las éticas naturalistas que regularon los comportamientos morales durante algunas décadas, aparecieron, recién en la modernidad, las éticas que se denominarán del ser, abarcando la dimensión social del sujeto. Entonces la ética adquirió su eficacia como una producción humana. Tanto la ética del ser cuanto la del deber-ser kantiano son éticas que formalizan lo universal, con pretensión de ser aplicables a todos los seres humanos y adquieren calidad de mandato indiscutible.

Hegel y Marx abrieron una perspectiva ética con perfiles económico-sociales. Hasta aquí todas eran éticas de la conciencia. Nietzsche desde su perspectiva y luego Freud introdujeron otras variables, en particular el inconsciente. A partir de las nuevas filosofías surgió la defensa del pluralismo, la valoración de las subjetividades, la importancia de la responsabilidad y la descalificación del logo centrismo que acompañaron los

cuestionamientos que se hacían al predominio de las éticas universales. Se trata de éticas que inspirarán los contenidos de los derechos humanos.

Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las trabajadoras y su rendimiento laboral: como la apatía y desgana, la baja autoestima y otros síntomas relacionados con el sueño como las pesadillas o el insomnio. Otros síntomas, son somatizaciones reflejo de sentimientos profundos de ansiedad y miedo de difícil control. Las palpitaciones junto con las dificultades para respirar o el aumento de enfermedades en general son ejemplos de graves consecuencias del acoso sexual.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace

distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas.

Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.¹⁹

6.1.-Complicaciones Psicológicas

- Victimización –sobre todo en el caso de las víctimas de agresiones sexuales- puede causar consecuencias psicológicas muy negativas en la estabilidad emocional de los afectados.

- El desarrollo del estrés postraumático lo experimenta de un 50 a un 60% de las mujeres agredidas sexualmente.

- Trastorno del estrés postraumático:

¹⁹ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, vigésima edición, Madrid, 1984, pág. 21.

- Cuadro clínico que se presenta en sujetos que han sido víctimas de desastres, accidentes o de agresiones provocadas deliberadamente por el ser humano.

Las víctimas de agresiones sexuales constituyen el grupo de población más afectado por el trastorno de estrés postraumático.

Síntomas:

- Hay tres aspectos nucleares.

- En primer lugar, las víctimas suelen revivir intensamente la agresión sufrida en forma de recuerdos constantes involuntarios, de pesadillas y de un malestar psicológico profundo.

- En segundo lugar, las víctimas tienden a evitar o escaparse de los estímulos asociados al hecho traumático.

- En tercer lugar, las víctimas muestran una respuesta de alerta exagerada.

- Todo esto lleva a la víctima a una pérdida de interés por lo que les resultaba atractivo antes, así como también a un embotamiento afectivo.

- Las consecuencias del acoso sexual se asemejan, en mayor o menor grado, a las experimentadas por las víctimas de cualquier otro tipo de agresión sexual.

- Síntomas psicológicos:

- A nivel personal: - Ansiedad y rechazo al trabajo. - Depresión y pérdida de autoestima.

- A nivel interpersonal: - Desconfianza hacia los hombres. - Dificultad para establecer relaciones espontáneas con el otro sexo.
- Síntomas psicossomáticos: - Dolores de cabeza. - Molestias gastrointestinales.
- El mayor o menor impacto psicológico del acoso sexual sobre la víctima depende, de la mayor o menor intensidad de la agresión y del apoyo psicológico previo y del apoyo social encontrado en el entorno de la víctima.
- Es frecuente el ocultamiento del hostigamiento por temer acusaciones de falta de credibilidad o de difamación, o de haber provocado el acoso, etc. Además, este ocultamiento tiende a acrecentar el impacto psicológico en la víctima.

Las repercusiones más frecuentes sobre la salud de la víctima incluyen una serie de síntomas psicológicos y psicossomáticos, que oscilan entre la ansiedad y la depresión, con síntomas específicos de falta de concentración, irritabilidad e insomnio, así como un rechazo al trabajo y una disminución de la autoestima personal.

En el plano de las relaciones interpersonales puede surgir una desconfianza hacia las personas del otro sexo hombres en general y, en consecuencia, una dificultad para establecer relaciones espontáneas con personas del otro sexo. Los síntomas psicossomáticos pueden ser más variables, pero incluyen frecuentemente dolores de cabeza y de espalda, así como molestias gastrointestinales (Echeburúa, 1994).

El mayor o menor impacto psicológico del acoso sexual sobre la víctima depende, por un lado, de la mayor o menor intensidad de la agresión, en función de cómo es percibida por la víctima y, por otro lado, del equilibrio

psicológico del sujeto y del apoyo social del entorno de la víctima (compañeros de trabajo y círculo de amistades en general) cuando se conoce públicamente lo ocurrido.

No es infrecuente, sin embargo, que se mantenga en secreto el acoso sexual, en parte porque la víctima teme ser acusada de falta de credibilidad o de haber sido su propia conducta la causante del acoso y, en parte, por miedo a ser objeto de represalias laborales. Lo más preocupante del caso es que la ocultación del acoso sexual tiende a acrecentar el impacto psicológico, especialmente en lo referido a la autoestima y a las relaciones con personas de otro sexo

El acoso, en inglés, cuando se produce entre iguales recibe el nombre de “bullying”. Al acosador en serie se le denomina “serial bully”. Es un acosador que deja rastro. Ha acosado, acosa y acosará. Los principales rastros que suele dejar son:

- ◆ Marcha de empleados inesperadamente o en circunstancias anormales.
- ◆ Dimisiones o despidos por problemas de salud.
- ◆ Despedidos por falta de lealtad.
- ◆ Empleados a los que se les ha rodeado de medidas disciplinarias severas.
- ◆ Colaboradores estresados o de baja por depresión.

El acosador en serie tiene la habilidad de obstaculizar el que se le imputen esos resultados reorganizando las tareas. El acosador en serie suele desarrollar puestos de trabajo con poder y contenidos de procedimiento o administrativos, muy poco creativos donde puede demostrar habilidades de gestión.

Desde que el acosador en serie elimina a una víctima transcurren entre dos días y dos semanas antes de que elija una nueva víctima y repetir el ciclo persecutor. Los acosadores en serie, según Tim Field, exhiben comportamientos que encajan en los diagnósticos patológicos de:

- ◆ Desorden de personalidad antisocial.
- ◆ Desorden de personalidad narcisista.
- ◆ Desorden de personalidad paranoica.
- ◆ Desorden de personalidad “borderline”.

Las alternativas que eligen cuando son acusados son:

- ◆ Negar lo evidente por trivialización o por eximir su responsabilidad en lo sucedido.
- ◆ Contraatacar con críticas y alegaciones, basadas en distorsiones de la realidad. Asimismo no dudará en mentir y engañar.
- ◆ Hacerse la víctima, pasando de perseguidor ha perseguido, acudiendo a una autocompasión o indignación por lo que se piensa de él, fingiéndose ofendido.

6.2- ¿Qué es la autoestima?

Humillación, molestia, desagrado, rechazo, impotencia, angustia, vergüenza; estos sentimientos muestran que la persona que sufre de acoso no está en igualdad de condiciones, de trato, de derechos, no puede elegir, está atemorizada, es sometida u obligada a actitudes contra su voluntad.

Se trata del primer decreto legal de China que define el acoso sexual. La modificación de la Ley sobre la Protección de los Derechos de las Mujeres estipula que el acoso sexual incluye el abuso verbal, textos escritos, dibujos,

mensajes y los contactos corporales. Las víctimas tienen el derecho de presentar quejas ante sus empresarios y los departamentos de seguridad pública, así como otras entidades pertinentes.

El acoso sexual es una problemática grave a nivel mundial, que genera ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga, enfermedad física y en muchas ocasiones suicidios de parte de la o las personas afectadas, considerándolo como un mejor camino de liberación ante esta situación denigrante, que vulnera el derecho y la integridad de la persona.

CAPÍTULO VII

.ANÁLISIS JURÍDICO

Hoy sabemos que cientos de personas, más mujeres que hombres, son víctimas de hostigamiento sexual en universidades, hospitales, clínicas, empresas y escuelas.

La mujer corre riesgos de represalias contra ellas ya que vivimos en una sociedad machista donde se repudia a la mujer sin darle credibilidad de lo que denuncie ocasionándole problemas psicológicos, biológicos en el sentido de no querer aceptar ningún tipo de relación y muchas veces crear resentimientos hacia el sexo opuesto.

El acoso sexual se manifiesta allí una relación de poder, o sea, donde alguien debido a la posición que ocupa, ejerce presión sobre la otra persona pretendiendo lograr ventajas de carácter sexual y moral para obtener tal gratificación de su víctima: conseguirle un empleo, aumentar el salario, un mejor puesto, pasarle un examen etcétera.

Sin embargo, el acosador apuesta por el todo y todas las formas, solicita un “anticipo” como prueba de “buena fe” para encaminar dicha gratificación.

Mientras el acosador sienta la necesidad económica, social y circunstancial de sus víctimas, más le presiona y, más aún, si reconoce lo vulnerable de la mujer en términos psico-sociales y emocionales.

El acoso sexual y moral tiene permiso de reproducirse en instituciones débiles, sin reglas, sin normas; donde cualquier perverso ataca a sus víctimas amparado en la permisividad social.

Solamente hay que tratar el tema, sensibilizar a las víctimas a buscar la ayuda, y las empresas y universidades crear la red contra el acoso sexual.

En el resto de opiniones se observa una mayor heterogeneidad de respuestas. Hay que prestar una especial atención a una división de opiniones sobre que el acoso sexual “es una forma de discriminación sexual”, probablemente debido a que las víctimas enfatizan más el componente de agresión implícito en este tipo de conductas que el propio de la segregación que puede suponer este tipo de actitudes machistas.

7.1 ACTITUDES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL

No hay un “perfil tipo” de mujeres acosadas, sino situaciones laborales y personales que aumentan el riesgo de padecerlo. El acoso sexual recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad.

También hay que llamar la atención sobre un 43,9% que está de acuerdo con que “las mujeres aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo” y que un 38,2% reconozca que aún el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres acosadas sexualmente.

7.2 PERSPECTIVA JURÍDICA LATINOAMERICANA

En la bibliografía jurídica, tanto de carácter legal, como las investigaciones y estudios, la jurisprudencia y otros materiales docentes, se abordan las condiciones de trabajo en su acepción de seguridad y salud en el trabajo.

Analizamos primeramente como debe darse las condiciones de trabajo para poder establecer las relaciones laborales dentro del trabajo para que

así no exista ningún tipo de discriminación y acoso sexual en el ámbito laboral.

Condiciones de trabajo es un concepto que puede analizarse de forma restringida y amplia. En su acepción más amplia incorpora el tratamiento de todos los aspectos relacionados con la actividad laboral de la entidad para su negociación en el convenio colectivo de trabajo.

Plantea Oscar Ermida Uriarte en “El Concepto de condiciones de trabajo” que es “una expresión difícilmente definible en términos jurídicos y en el mejor de los casos polisémica y tal vez contradictoria”.

En la Constitución de la OIT aprobada en 1919 en su Preámbulo se incluye como competencia de la naciente organización internacional, la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, incluyendo como tales, la reglamentación de las horas de trabajo, la duración máxima de la jornada, el salario, la libertad sindical, la protección de los trabajadores contra las enfermedades sean o no profesionales y contra los accidentes del trabajo, la situación de los migrantes y la formación profesional.

Igualmente forma parte del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU de 1948 que plantea que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo y del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU de 1966 que dispone “debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres”.

Ermida Uriarte indica que el término “condición” es usado gramaticalmente como sinónimo de circunstancias, estado o situación de una cosa o persona en lugar de su concepto en la Teoría General de las Obligaciones, consistente en el acontecimiento futuro e incierto, como

modalidad de los actos jurídicos del que se hace depender la eficacia de un acto, obligación o derecho.

En la América Latina tenemos la experiencia del MERCOSUR, que cuenta con una Declaración Socio – Laboral adoptada en Río de Janeiro el 10 de diciembre de 1998 que en su Preámbulo reconoce que los Estados Partes adoptan las recomendaciones de la OIT y sus convenios para la promoción del empleo de calidad, de condiciones saludables de trabajo y el bienestar de los trabajadores. Su artículo 17 está dedicado a la salud y seguridad en el trabajo, donde se plantea el derecho de los trabajadores a que se preserve su salud física y mental y los estados se comprometen a formular, aplicar y actualizar políticas y programas en materia de salud y seguridad y medio ambiente, para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de la actividad de los trabajadores.

En el artículo 18 dedicado a la inspección del Trabajo plantea que todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada en lo que se refiere a las condiciones y ambiente de trabajo.

Como podremos comprobar en el trabajo que se somete a la reflexión, en las leyes nacionales y en las normas internacionales, por condiciones de trabajo se considerarían las circunstancias en que éste se realiza, se produce o presta un servicio por parte del trabajador, siendo una parte importante de la negociación colectiva para garantizar su mejoramiento. Por tanto es tan amplio el concepto que pudiera abarcar todo el entorno laboral y todo el derecho del trabajo como disciplina que norma las relaciones de trabajo.

Condiciones de trabajo se equipara mucho con organización del trabajo, humanización del trabajo, medio ambiente y precisamente con este enfoque restringido lo analizamos en este breve estudio.

En la legislación cubana, condiciones de trabajo se analiza como “conjunto de elementos del medio de producción o de la naturaleza que influyen en el estado funcional del trabajador sobre su capacidad laboral, salud, desarrollo multifacético y efectividad laboral”.

Queremos agregar a estas definiciones un concepto también muy usado como ambiente de trabajo y que hemos obtenido de un estudio sobre medio ambiente de trabajo de Brasil, Medio ambiente de trabajo es el ambiente en el cual se desarrollan las actividades del trabajo humano sin limitarse al empleado. Todo trabajador que cede su mano de obra, ejerce su actividad en un ambiente de trabajo (Julio Cesar de Sa da Rocha)

Hábitat laboral es todo lo que envuelve y condiciona directa e indirectamente el local donde el hombre obtiene los medios para proveer y cuanto sea necesario para su supervivencia y desarrollo en equilibrio con el ecosistema (Rodolfo de Camargo Mancuso).

El medio ambiente de trabajo es el local donde las personas desempeñan sus actividades laborales, sean remuneradas o no, cuyo equilibrio está basado en la salubridad del medio y en la ausencia de agentes que comprometen la incolumidad físico-psíquica de los trabajadores, con independencia de la condición y género (hombres y mujeres, mayores o menores de edad, servidores públicos, asalariados, autónomos, etc). (Celso Antonio Pacheco Florido)

Somos partícipes por no vivir ajenos y aislados en el mundo que hay definiciones y conceptos que todavía merecen un mayor nivel de reflexión y estudio en la doctrina a fin de dotar a la ley como expresión de la realidad y enmarcamiento de los actos de los hombres, de una mayor fuerza normativa y que constituya el reflejo de la situación en que se vive y trabaja en un momento histórico dado. Lo que hace 20 o 30 años constituía una definición abarcadora y fácilmente comprensible, puede ser que en la actualidad deje

fuera algunas aristas del problema y por ende, desproteja a una parte de los destinatarios de la norma.

La ley para que surta efectos debe normar situaciones reales, espacios específicos, porque si se extralimita de sus marcos tiempo – espaciales se convierte en una quimera inalcanzable, es un deseo, una voluntad y nada más y si no llega, se queda por debajo, entonces es letra muerta y no aporta la debida protección a la relación que dice normar.

Hay dificultades en la definición del término “accidente del trabajo” considerándose como tales los que provocan lesión o la muerte, excluyéndose otros que aún cuando no produjeron lesiones aparentes, no por eso sea menos importante su registro.

Falta igualmente la definición más precisa de lo que se entiende por enfermedad profesional o del trabajo, ya que casi siempre se equiparan los daños producidos por agentes físicos, químicos y biológicos y no se toman en cuenta los factores organizacionales y psicosociales como son los turnos de trabajo, la sobrecarga por la necesaria productividad y la competencia, el trabajo monótono, las situaciones que generan ansiedad, agobio, cansancio, violencia psicológica, etc.

Después de esta necesaria introducción, ya están las bases sentadas para la polémica sobre si el estrés y el acoso sexual deben ser o no considerados accidente del trabajo o enfermedad profesional, en consonancia con su relación causal con el trabajo., ya que la víctima debe tener una perspectiva amplia de lo que representa su entorno laboral.

Por esta razón que debemos tener en cuenta cuan importante es ser protegidas nuestro entorno laboral y en que condiciones entramos a realizar un trabajo, y que oportunidades tenemos para ser beneficiadas emocionalmente y en todo sentido.

Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) o la educación de esa persona. Y, conducta que crea un ambiente de trabajo o educativo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

7.3. NORMAS INTERNACIONES VINCULADAS AL ACOSO SEXUAL

a.-) La Organización Internacional del Trabajo

De manera genérica, el Convenio 111 de la O.I.T. sobre Discriminación, empleo y ocupación²⁰, prohíbe cualquier discriminación basada, entre otros motivos, en el sexo y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo estos términos tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como las condiciones de trabajo en su acepción más amplia.

En el Informe III (Parte 4B), de la 83° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1996), sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, se define al hostigamiento sexual o atenciones sexuales no solicitadas, como los insultos, así como observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, eventualmente su edad, su situación familiar, etc.; las actitudes condescendientes o paternalistas de connotaciones sexuales que sean una

²⁰ Ratificado por Argentina el 18 de junio de 1968 mediante ley 17.677.6

afrenta para la dignidad; las invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; las miradas concupiscentes u otros ademanes asociados a la sexualidad; los contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos o las vías de hecho.

Además, para que un acto sea considerado un hostigamiento sexual en el empleo, ese acto ha de poder ser percibido claramente como condición de conservación del empleo o previa al mismo, influir en las decisiones adoptadas al respecto o perjudicar el rendimiento profesional. El hostigamiento sexual puede surgir de un clima generalmente hostil hacia uno u otro sexo.

El mismo Informe agrega que “El hostigamiento sexual pone en peligro la igualdad en el lugar de trabajo al poner en juego la integridad personal y el bienestar de los trabajadores, y perjudica a la empresa pues mina los fundamentos de las relaciones de trabajo y redundando en menoscabo de la productividad. Dadas su gravedad y sus repercusiones, algunos países han decidido hoy prohibir esta práctica en la legislación nacional y completarla mediante sanciones civiles o penales, o ambas”.

Pero la única norma legal adoptada hasta ahora que prohíbe directamente esta práctica es el artículo 20 del Convenio de la O.I.T. sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que impone a los Estados que lo hubieren ratificado la adopción de medidas adecuadas para evitar discriminaciones entre los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas o tribales y los demás trabajadores.

En particular, las medidas deben orientarse a garantizar que los trabajadores tutelados por el Convenio gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual (Art. 20.3.d).

b.-) Organización de las Naciones Unidas

No hay instrumento de rigor internacional que se refiera exclusivamente al acoso sexual.

Con carácter general, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 3º establece que "todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona". El artículo 5º de la citada Declaración estipula que "nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes".

En el mismo sentido, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que "nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos".

Dicha Convención establece en su artículo 17 que "nadie será objeto de injerencias arbitrarias ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación", y que "toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques".

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce el derecho del trabajador o trabajadora a "condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto" (inciso a) ii) y a "igual oportunidad para todos 15 Pág. 16, párrafo. 39.16 pág. 16, párrafo. 40.7 de ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que le corresponda, sin más consideración que los factores de tiempo de servicio y capacidad" (inciso c).

En el artículo 2º inciso b) de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y los Estados Partes se

comprometen a "adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer".

El artículo 5º inciso a) de la Convención, obliga a los Estados Partes a tomar todas las medidas apropiadas para: "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

Finalmente, el artículo 11 de la citada Convención establece que "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:...b) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio".

c.-) Organización de Estados Americanos

El artículo 11 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos establece que "toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.", imponiendo que "nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada... ni de ataques ilegales a su honra o reputación.", e indicando que "toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques". Asimismo, en su artículo 1º, compromete a los Estados Parte, a respetar los derechos reconocidos por ella, sin discriminación de ningún tipo, y garantizando en el

inciso 1) del artículo 5º que "toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral".

En el ámbito internacional, a través de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) , los estados se comprometen a adoptar todos los medios necesarios para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, incluido el hostigamiento sexual, enmarcándolo dentro de la violencia de genero. Establece la obligación de proveer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Por su art. 1º considera como "violencia por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

La citada Convención en su artículo 4º inciso g) establece "el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos", obligando a los Estados Partes 17 Aprobada en Argentina por Ley Nº 24.632 y Brasil por Decreto de promulgación Nº 1973 del 1º de agosto de 1996.

En su artículo 7º inciso c) a "incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso".

d).- El acoso sexual en la Legislación Argentina

Hay diversos proyectos de una ley específica que regule el tema del acoso sexual, de un modo similar a la ley antidiscriminación N°23.592. Dado el carácter amplio con que han sido receptados los principios de esta última norma por los tribunales argentinos y teniendo en cuenta que el acoso sexual no es propio de las relaciones laborales, siendo que puede darse en cualquier tipo de organización, parecería que el criterio adecuado sea una regulación especial del instituto y no adicionarle un capítulo más al derecho laboral.

Aún así, hemos visto que nuestros tribunales han encuadrado correctamente los casos presentados, en la figura que reglamenta el derecho a la intimidad o privacidad del art. 1071 bis del Código Civil.

Para los casos de acoso ambiental, las soluciones jurisprudenciales se han inclinado por la responsabilidad objetiva del empleador (hecho del dependiente, art. 1113, primer párrafo del Cód. Civil), admitiendo la doctrina que la esfera de protección adecuada para el trabajador en estos casos, está dada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en tanto prevé el derecho a "las condiciones dignas y equitativas de labor".

Por su parte, en el Código Penal Argentino la que más se aproxima a esa conducta es la figura del artículo 127, que impone prisión de seis meses a cuatro años al que, mediante intimidación, intentare una relación sexual.

En el ámbito de la administración pública, el Decreto 2385/93 incorporó la figura del Acoso Sexual a la Reglamentación del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública. En el Capítulo los Deberes y Prohibiciones para el personal de la Administración Pública Central, como segundo párrafo del inciso e) del art. 28, dispone: "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 a 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".

Aunque restringida en su aplicación, la norma ha sido útil como pauta de interpretación para situaciones de acoso en el ámbito de las relaciones privadas, donde no existe una ley que defina el punto.

El texto legal, con algunos reparos, recibe de manera adecuada la figura del chantaje sexual o acoso *quid pro quo*. Sin embargo, aún cuando en los considerandos del Decreto se cita la interpretación de la O.I.T. en el sentido que el acoso sexual representa un problema de salud de los trabajadores, la crítica que merece la regulación es la de no prever el acoso ambiental u horizontal. No hay sanción expresa para el caso de acoso entre compañeros de trabajo. Sin embargo, el art. 14 bis de la Constitución Argentina reconoce al trabajador, el derecho de "*condiciones dignas y equitativas de labor*", expresión bajo la cual se encuentra suficiente y ampliamente reconocido, un grado de protección que condena todo tipo de acoso sexual, tanto el tradicional de chantaje, como el de intimidación o de ambiente hostil.

También merece crítica la definición de acoso como acción de "*inducir*". El acoso no es inducción, seducción o intento de convencer a otro, sino que, por definición propia del lenguaje, exige un proceder mucho más concreto, es decir, el atosigamiento, la coacción, la pretensión de obligar a la víctima y no la inducción propia de uno o varios actos de seducción, socialmente admitidos.

La expresión “haya o no acceso carnal”, ha sido interpretada por la doctrina en el sentido que la figura no quedaría excluida en el caso en que “*la víctima por necesidad cedió*”.

No nos parece que esa sea la interpretación correcta, toda vez que el texto de la norma no se refiere expresamente a ese supuesto, sino que refiere el hecho objetivo del acceso carnal. Además, hemos visto que por definición, el consentimiento excluye la figura del acoso. En nuestro ordenamiento jurídico, el hecho acorde con esa expresión (acceso carnal no consentido) es tipificado como delito de violación y no es de acción pública, la acción penal solo puede promoverse a instancias de la persona afectada.

El campo de aplicación razonable del Decreto, estaría dado en caso de violación, donde la persona afectada decide no instar la acción penal y ello no constituiría obstáculo para la promoción del sumario administrativo y la eventual cesantía del agente acosador.

Lo que no parece admisible, es que bajo la figura del acoso, se ampare a la supuesta víctima de “acceso carnal”, que en el momento oportuno decida realizar su denuncia, alegando haber sido seducida o bien que aceptó la sumisión por temor reverencial. Sin embargo, la expresión en análisis, toda vez que por el mismo texto resulta prescindible (“*haya o no*”), viabiliza el caso poco frecuente del acosado masculino.

En el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, por Ordenanza N°47.506 (1994), AD 230-57 BM 17/1/94, se incorpora el Acoso Sexual como falta sancionable, dentro del régimen disciplinario que rige en el ámbito de los empleados del Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. Se ha dictado una norma similar para los funcionarios empleados de la Provincia de Buenos Aires, se trata de la ley provincial N°12.764, en cuyo artículo primero prohíbe a todo funcionario y/o empleado de la Provincia, “ejercer sobre otro las conductas que esta Ley tipifica como acoso sexual”.

Tal tipificación se encuentra redactada por el artículo 2°, en los siguientes términos: “Se entiende por acoso sexual el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posesión jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: a) Cuando someterse a dicha conducta se convierta de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona. b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona. c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente laboral de abuso, intimidante, hostil u ofensivo”.

Esta definición nos parece mucho más ajustada al instituto que la prevista en el Decreto 2385. Contempla todas las situaciones de acoso (*quid pro quo* y ambiental). Del mismo modo, está previsto el acoso moral (*mobbing*) derivado del rechazo a la proposición y la aceptación, como elemento excluyente del acoso.

Las penalidades previstas para estos casos por el art. 3° de la ley, son de orden administrativo. Según la gravedad del hecho, pueden ir desde correctivas de apercibimiento o suspensión de hasta 60 días corridos, al caso de la sanción más grave de cesantía o exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. Por último, la norma prevee que deberá garantizarse el carácter confidencial de la denuncia en la instrucción del sumario respectivo.

Una norma similar se ha dictado en Provincia de Misiones, también para el personal de su administración pública, aunque limitada al caso del acoso *quid pro quo*. Por la ley 3.307 (B.O. 6/08/96), se incluyó en las prohibiciones al personal del art. 41, un inciso i) en los siguientes términos:

“Ejercer coacción sexual, entendiéndose como tal el accionar del funcionario, cualquiera sea su sexo, que con motivo del ejercicio de sus funciones solicitare favores sexuales prevaliéndose de una relación jerárquica”.

En la Provincia de Santa Fe, por ley 11.948, del 8 de noviembre de 2001, fue modificado su Código de Faltas (ley 10.703), agregándose un art. 78 bis que prevé la figura del acoso *quid pro quo*, en los siguientes términos: “Acoso Sexual: El que como condición de acceso al trabajo o el que en una relación laboral, utilizando su situación de superior jerarquía, hostigare sexualmente a otro en forma implícita o explícita, siendo esta una conducta no consentida y ofensiva para quien la sufre o padece, y siempre que el hecho no configure delito, será reprimido con multa de diez (10) y hasta cinco (5) días de arresto, dependiendo de la sanción de la gravedad, circunstancias y consecuencias que de los actos se deriven. A los fines del presente artículo, la relación laboral podrá ser acreditada por cualquier medio de prueba”. Para el acoso ambiental, rige la previsión general del art. 78 del mismo Código: “El que con actos, gestos o palabras obscenas ofendiere la decencia o pudor público o decoro personal, siempre que el hecho no constituya delito, será reprimido con multa hasta tres jus”.

e)- La ley contra el hostigamiento sexual de Costa Rica

Párrafo aparte merece la regulación que ha recibido este tópico en Costa Rica, donde rige la ley 7.476 del 3 de febrero de 1995, contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. La ley se refiere al acoso sexual, como “práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad

de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia” (art. 2°). El texto completo de esta ley puede ser consultado en O.I.T., Revista “Relasur” N° 8, Montevideo 1995, págs. 195 y ss.11 define como “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a.-) Condiciones materiales de empleo o la docencia. b.-) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. c.-) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados” (art. 3°).

En materia de acoso ambiental, la ley prevé en modo expreso que es responsabilidad del empleador el “mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual” (art. 5°). A tal fin, debe implementar un procedimiento interno que permita denuncias de acoso y difundir entre su personal, el contenido de esta ley.

El empleador es responsable directo en caso de acoso vertical, cuando coincide su persona con la del acosador. Del mismo modo, también responde en los demás casos (acoso por otros superiores jerárquicos del acosado y acoso horizontal por compañeros de tareas), cuando habiendo recibido denuncias de la víctima, omite sancionar a las personas hostigadoras (art. 12).

Como resarcimiento para el ofendido, están previstos los salarios caídos, su facultad de colocarse en situación de despido indirecto percibiendo las indemnizaciones del caso y, especialmente, el resarcimiento del daño moral (art. 28), que fijará el Juez del Trabajo.

7.4 POSICIONES Y PRINCIPIOS TEÓRICOS

a.- TEORÍA BIOLÓGICA – NATURAL

Se da en el contexto laboral, estableciendo que este comportamiento sexual, no se puede considerar ilegítimo o intimatorio ya que se presenta en la realidad.

El acoso sexual bajo esta teoría es simplemente natural entre las personas negando que la intención sea acosar, discriminar.

b.- POSICIONES ÉTICAS

Existe múltiples posiciones en este campo. Ante la falta de legislación sobre el acoso sexual en muchos países y también para promoverla han surgido, en la última década, a iniciativa de personas, grupos en los que se exponen reflexiones, principios.

c.- POSICIÓN DE LA IGLESIA CATÓLICA

La Iglesia Católica mantiene una enseñanza bien fundamentada en torno al acoso sexual, enmarcándola en el respecto absoluto a la persona y al entorno en el que nos desenvolvemos como seres humanos así como el respeto a la vida humana desde la defensa del niño, de la mujer, del matrimonio y de la familia.

Es por esta razón que la iglesia no justifica la agresión y la discriminación de género pidiendo que se respete y se preserve la condición de las personas cualquiera que sea.

d.- PRINCIPIO DE AUTONOMÍA

El principio de autonomía o de libertad reconoce a todo hombre, varón

o mujer, como ser libre, cuya libertad debe ser respetada y promovida. En Latinoamérica debido a factores socioculturales la relación empleador /o trabajador todavía se mantiene a un nivel indiferente primitivo donde predomina el machismo.

e.- PRINCIPIO DE JUSTICIA

La justicia, según la definición clásica, "ius suum cuique tribuendum", (dar a cada uno su derecho) obliga a reconocer los derechos de todos los seres humanos de acuerdo a su dignidad y a las relaciones equitativas interpersonales.

La autoridad pública tiene como una de sus principales funciones el establecimiento de un ordenamiento jurídico justo que reconozca y proteja los derechos de las personas, de las familias y de las instituciones sociales, armonizando y garantizando su realización, teniendo en cuenta el bien común.

f.- CRIMINOLOGÍA

“Siendo el acoso sexual una forma de discriminación y restricción de una libertad esencial, su análisis no se agota en lo normativo, sino que debe profundizar el campo de la investigación para discernir las causas de las conductas y el contexto cultural en el que se produce” (Daniel fuentes Rioja)

El estudio del acoso sexual debe realizarse desde la ciencia, un trabajo científico que identifique casos concretos de acoso sexual en medios laborales que analice testimonios de los sujetos involucrados que

establezcan las características psicológicas y sociológicas que permitirían establecer si el acoso sexual debe ser considerado como un delito, por lo tanto las caracteres de su tipificación penal.

La criminología (Cajías) se extiende el lado naturalística fenomenismo del delito el derecho penal

ACOSO SEXUAL: Solicitar a una persona favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que puede tener en el ámbito de dicha relación.

g.- VICTIMOLOGÍA

La conciencia histórica de la humanidad inicia su andadura irremediamente a partir del delito. Desde la sangre que derrama Caín, el crimen no ha cesado y los catálogos de conductas prohibidas no sólo no disminuyen sino que las leyes encargadas de relacionarlas se cuentan por millones en el planeta.

El crimen acompaña a la historia del hombre. El delito es un fenómeno psicológico, social y político, además de jurídico. Pese a ello, hasta LOMBROSO (médico de cárceles y antropólogo) el análisis del fenómeno delictivo había dejado al margen al delincuente en su esencia humana, cargado de emociones y motivaciones racionales e irracionales, de vivencias e inmersas en un marco económico, social y cultural que casi siempre lo determina. "LOMBROSO y sus seguidores de la escuela positiva italiana vendrán a decir en esencia que el delincuente y el ser humano objeto de

investigación, forman parte indisoluble del plano penal"²¹. En este marco, la Victimología destaca, como tercer plano e indisolublemente unido a los anteriores, el estudio de la víctima.

En este sentido, según la definición dada en el Primer Simposio sobre Victimología celebrado en Jerusalén, Israel, del 2 al 6 de septiembre de 1973, la Victimología es el estudio científico de las víctimas del delito o, como diría GULOTTA, es "la disciplina que tiene por objeto el estudio de la víctima de un delito, de su personalidad, de sus características biológicas, psicológicas, morales, sociales y culturales, de sus relaciones con el delincuente y del papel que ha desempeñado en la génesis del delito".

Más aún, en los últimos años se observa cada vez con mayor transparencia cómo el "delito", como conducta jurídico-penalmente prohibida, es de carácter contingente. Es decir, cada sociedad tiene sus "delitos" que, además, como producto histórico que va evolucionando en cantidad y calidad a través del tiempo. Por ello, se dan casos de conductas admitidas socialmente que no sólo no son constitutivas de delito, sino que incluso están valoradas socialmente y que, sin embargo, sitúan a determinadas personas en una situación "de sufrir un perjuicio", característica ésta última configuradora de la situación de la víctima.

Las mujeres pueden ser víctimas en su propio trabajo, bien a través del acoso sexual o bien por medio de la discriminación laboral. Las formas más habituales de acoso sexual laboral son la mirada constante y atrevida, el manoseo, apretones o pellizcos, intimaciones sexuales, proposiciones etc. En cuanto a la otra faceta (discriminación laboral), las mujeres realizan los trabajos más ínfimos en relación con el varón y pese a que trabaja dos

²¹ NEUMAN, Victimología, pág. 21.

terceras partes de las horas laborales de todo el mundo, sólo gana una décima parte de los ingresos mundiales .²²

Para concienciar y tratar de evitar estos supuestos de victimización no delictiva sino social, con rango de Recomendación (es decir, los estados no tienen la "obligación" de cumplirlo, en el Parlamento Europeo se ha aprobado un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, bajo el título "Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo".

Esta iniciativa ha de ser valorada positivamente, porque supone el primer paso para reconocer como antijurídica las conductas de acoso sexual en el trabajo. Ahora bien, como contrapartida "se olvida que el acoso sexual constituye desgraciadamente una actitud global y cotidiana en todos los ámbitos y por ello, desde las instituciones se debería entender que su superación no puede hacerse por partes, lo que debería implicar acciones más amplias que abarcan los niveles educativos, medios de comunicación... (Comentarios al Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual del Grupo por la Izquierda Unitaria Europea en el Parlamento Europeo). Este código hace hincapié en que la principal característica del acoso sexual es que viola el derecho a la libertad, en la medida en que bajo cualquier acto de acoso sexual, se puede adivinar una situación de abuso de poder.

Según PEREZ DEL RIO, se ha comprobado estadísticamente que las víctimas más frecuentes del acoso sexual en el trabajo son mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, separadas, etc.), o mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías

²² RODRIGUEZ MANZANERA, *Victimología*, pág. 196.

tradicionalmente masculinas, en las que las mujeres se encuentran infra representadas.

Pues bien, esta separación y olvido de la que aquí hemos denominado víctima no derivada de delito o social, por parte de la Victimología, me parece un peligroso camino. En este sentido ya se ha pronunciado la doctrina al entender que "la ciencia victimológica debería tratar no sólo con víctimas del delito sino con todo tipo de víctimas, al igual que la medicina se ocupa de las distintas enfermedades...²³"Y en nuestro país, constituido como Estado Social y Democrático de derecho, donde nuestra Carta Magna establece el principio de igualdad o dignidad de la persona, la Victimología, junto a la Política Criminal debe servir como impulsor de un sistema de cobertura y para denunciar aquellos caso de víctimas no jurídicas, pero que deberían de serlo.

En este sentido parece que se ha llegado a un consenso generalizado sobre "que la Política Criminal oficial tiene por misión no solamente ni principalmente infligir al delincuente una sanción apropiada para restablecer el orden jurídico violado...sino también y ante todo, lograr que la víctima se beneficie de la seguridad ofrecida por las disposiciones sociales y estatales.... hoy el llegar a ser víctima no se considera un incidente individual sino un problema de política social, un problema de derechos fundamentales²⁴.

En el ámbito de la víctima femenina, cabe destacar, frente a otras formas de victimización, la relación existente entre el agresor y la víctima (fenómeno de simbiosis).

En esta relación ciertamente tienen un importante papel las concepciones y roles sociales sexistas, donde la conciencia de la

²³ SANGRADOR, "La Victimología y el sistema jurídico penal", pág. 63.

²⁴ BERISTAIN IPIÑA, De leyes penales y de Dios legislador, pág. 220

superioridad del hombre y los comportamientos agresivos son dos caras de la misma moneda.

Ciertamente que en los últimos años ha ido en aumento la sensibilización de la sociedad en la protección de los colectivos que han sufrido con especial intensidad las dosis de violencia inserta en el cuerpo social, siendo uno de sus más tristes escenarios el del grupo familiar.

Si hace unos años el ámbito familiar era coto privado del pater familias y la mujer estaba sometida a su poder y protección, hoy se hacen públicas las alarmantes informaciones relativas a la proliferación de violencias y agresiones físicas en el seno de la familia. Sin embargo, incluso hoy en día se mantienen en estos ámbitos importantes déficits de ejecución, consecuencia, bien del temor de la víctima a sufrir males mayores como represalia, lo que refuerza aún más la supremacía del agresor o bien a la falta de una respuesta asistencial y penal adecuada a situaciones o hechos quizá de poca entidad aisladamente considerados, pero cuya producción continuada entre personas que habitan bajo un mismo techo reclama una especial atención del legislador y la Victimología femenina.

7.5 MARCO JURÍDICO

El ordenamiento legal contempla las siguientes leyes y reglamentos:

Ley General de trabajo.- Concordado Artículos 56 y 57.

ARTICULO 63.- Los patrones que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este capítulo pueden ser definidas por acción pública y particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad.

Acoso Sexual: La Ley 1599 de 18 de octubre de 1994 aprueba y ratifica la convencion interamericana para prevenir sanciones y erradicar la violencia contra la mujer, que en su articulo 2 tipifica el acoso sexual en el lugar de trabajo como un hecho de violencia que dara lugar al despido indirecto del trabajador con el goce de todos los beneficios equivalentes a un deposito no justificado.

Ley N° 2450.- Ley del 9 de abril de 2003 Gonzalo Sanchez de Lozada, Ley de Regulacion del trabajo asalariado del hogar :

ARTICULO 23.- (Denuncias por abusos y Acoso Sexual)

La brigada de Proteccion de la Mujer y Familia, Policia Ministerio Publica y las autoridades competentes, recibiran quejas o demandas de trabajadores(as) asalariados(as) del hogar, sobre: abusos, agresion fisica, acoso sexual o de otra indole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros debiendo iniciarse las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes.

La institucion que procese o compruebe la denuncia, debera remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulacion del pago de salarios y beneficios sociales, sin que se suspendad las acciones legales correspondientes.

De igual manera el empleador podrá recurrir a las instituciones mencionadas en el presente articulo, en caso de que los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar comentan abusos, agresión física o de otra índole, contra cualquier integrante de la familia donde presta servicios.

Las acciones delictivas seran remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.

Ley 20.005 que tipifica y Sanciona el Acoso Sexual

De la investigación y sanción del Acoso Sexual

El trabajador afectado por conductas de acoso sexual deberá denunciar la situación por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o directamente ante la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia se efectúa al empleador, este debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, y se da como ejemplo, la separación de espacios físicos o redistribución de la jornada o cualquiera otra tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Cuando la denuncia se efectúe directamente a la inspección del trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de las medidas ya señaladas a empleador.

Luego de tomar las medidas necesarias para evitar la prosecución del acoso sexual, es necesario que se inicie una investigación tendiente a esclarecer los hechos y establecer responsabilidades y sanciones. Para ello el empleador tiene dos opciones la primera, remitir los antecedentes con los que cuente a la inspección deberá ser puesto en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

La segunda es iniciar una investigación interna, a cargo del empleador o de quien este designe, y debe ser finalizada dentro de 30 días, además constar por escrito y debe ser llevado en escríta reserva, garantizado que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Las conclusiones deberán enviarse a la inspección del trabajo respectiva.

En conformidad al resultado de la investigación el empleador deberá, dentro del plazo de 15 días desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponda.

7.6.- Legislación Nacional

Artículo 157. El trabajo y el capital gozan de protección del Estado. La Ley regulará los contratos individuales, colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales reenumerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación de las utilidades de la empresa.

Acoso Sexual.- En caso de que una mujer sea acosada por su patron se considera causal de retiro forzoso con beneficios que se dan en casos de despido injustificado. Vale decir que los beneficios serán desahucio, indemnización, las vacaciones correspondientes, aguinaldo, duodécimas, y sueldos devengados.

7.7.- Legislación Internacional

A nivel internacional, pueden distinguirse cuatro grupos de legislaciones y resoluciones jurisprudenciales sobre acoso sexual, según Carmen Gonzales:

- 1.- Los que enmarcan como forma de discriminación por sexo (EE.UU. y Canada).
- 2.- La que agrupa como una violación a la seguridad en las condiciones de trabajo, comparable a peligroso e insalubre (Comunidad Europea).
- 3.- Los que se consideran que forma parte de la violencia contra mujeres- Asociación europea por los hechos de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, con sede en Paris y sostienen la consigna de que la violencia es un abuso y la dignidad, un derecho.
- 4.- Las jurisprudencia española ha considerado los deterioros psíquicos y físicos posteriores al hecho como una enfermedad- accidente, con la

consiguiente inclusión en las leyes de accidentes de trabajo y en la metodología propia de dicha situación.

En España, además, se estableció la inversión de la carga de la prueba cuando en el proceso laboral se alegan discriminaciones por razón de sexo.

Además, también hay que diferenciar entre quienes lo consideran un delito (y por lo tanto, el agresor debería soportar penas privativas de libertad) y quienes consideran que el dano debería ser resarcido económicamente.

En algunos países occidentales el acoso sexual es definido expresamente en su legislación como, por ejemplo en Australia, Francia, España, Nueva Zelanda, Canadá, Suecia, Costa Rica, Puerto Rico y Paraguay. Otros optan por mencionarlo en sus fallos, como EE.UU., Gran Bretaña y Suiza. Y los montos indemnizatorios varían desde sumas escasas (cerca de 10.000 mil dólares) hasta cifras millonarias, como en EE.UU.

Los Estados Unidos han tenido una postura de vanguardia en torno al acoso sexual, ya en 1975, en Ithaca, Nueva York, se realizó la primera conferencia sobre el tema, la cual ya siempre fue encarado en base al Título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1964, por discriminación por razón de sexo.

En marzo de 1989, se realizó en París su primer encuentro internacional que reunió a 200 delegados europeos, canadienses y estadounidenses, con el objetivo de lograr directivas del Parlamento Europeo que obligaran a los países de la Comunidad Económica Europea a dictar una ley que reprimiera los abusos cometidos en ese campo. Así surgió la Carta europea contra el acoso sexual, inspirada en el modelo de Canadá, el único país donde existe una carta de derechos y de la libertad de las personas, además de que

cuenta con normas sobre el acoso sexual en su código del trabajo y también en el Código de los derechos humanos de Ontario.

En Brasil, en 1988 la Asamblea legislativa de Rio de Janeiro aprobó la ley 1886 que impone multas a los jefes y empresarios que abusen de su jerarquía para obtener ventajas sexuales de sus subordinadas.

En Mexico, en 1991 se introdujo la figura del hostigamiento sexual en el código penal, con multas para el hostigador.

En Chile, el servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) se encuentra desde 1994 abocada a la confección de una ley.

En Costa Rica, en 1995 se dicto de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Dos instituciones de Gobierno, la defensoria de los habitantes y la inspección General del Ministerio de trabajo y seguridad social, deberan ser informadas del tramite de las denuncias para controlar su cumplimiento.

En Italia, en el 2001, fue presentado en la camara de diputados un proyecto de ley de acoso sexual en el trabajo, por Elena Condori y otros legisladores.

“Sin embargo, no basta con la senal legislativa o con reglamentos internos, contratos colectivos y fiscalización, en suma, con protecciones externas si las personas, sean mujeres u hombres, se deja de avasallar”, escribe el abogado chileno Pablo Lazo Grande, que subraya la importancia, ademas de la ley, de un fuerte desarrollo de la sesibilidad social sobre el tema y de campañas sobre la materia.

CAPÍTULO VIII

OBJETIVO

8.1 NECESIDAD DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL

Es de vital importancia la protección a la víctima de acoso sexual dentro de su fuente de trabajo, tanto de la persona acosada como de quien sea testigo para evitar el silenciamiento del ilícito. "Ningún trabajador o trabajadora podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser sancionado o sancionada por denunciar ser víctima de acoso o testimoniar en actuación, procedimiento o juicio por acoso sexual.

La manera más efectiva de hacer frente al acoso es que desde la empresa se instauren una serie de actuaciones como:

Declaración de Principios, en donde se muestre el compromiso de erradicar el acoso, en la que prohíba el acoso sexual defendiendo el derecho de todo los trabajadores a ser tratados con dignidad y en las que se explicita que las conductas de acoso ni se permitirán ni se aprobarán.

La organización de la empresa debe asegurarse que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores, además de informar sobre el procedimiento a seguir por la víctima asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.

Formación general a mandos y gestores que les permitan identificar los factores que contribuyan a que no se produzca el acoso. Establecer normas sancionadoras considerando como falta muy grave el acoso sexual.

Se incluyen presunciones, a supuestos que hacen presumir el acoso sexual y facilitan la habitualmente difícil prueba del ilícito. Entre otros indicios

son considerados: las llamadas al domicilio particular, el envío de regalos obscenos o con connotación sexual o la orden de permanecer fuera de horario sin justificación. De verificarse estas circunstancias será el presunto acosador quien deba justificar su conducta.

Asimismo no importa la intención con la cual el presunto acosador obre, aunque esta podrá ser tenida en cuenta al momento de estimar el monto de la indemnización, el hecho central que determina la configuración del acoso sexual es el rechazo por parte de la víctima: es el acto, comentario o conducta no deseada y no consentida.

El trabajador(a) podrá considerarse despedido y deberán abonársele las indemnizaciones agravadas previstas por la ley, en toda relación laboral en la que se produzca una situación de acoso sexual, cuando el responsable sea el empleador u otra persona en el ámbito de la empresa, pero éste no tomare las medidas necesarias para hacer cesar el hostigamiento sexual.

El empleador resulta solidariamente responsable de las indemnizaciones civiles que correspondan si, notificado de la existencia del acoso sexual, no hiciera cesar el ilícito, y el trabajador(a) decidiera conservar el trabajo y accionar civilmente por daños y perjuicios.

Para que el temor por la pérdida del empleo no continúe haciendo del acoso sexual un ilícito silenciado, es fundamental proteger legalmente la fuente laboral de las víctimas y sus testigos.

Los convenios deben regular procedimientos para conocer, prevenir y sancionar los comportamientos discriminatorios y las conductas atentatorias contra la dignidad e intimidad de los trabajadores especialmente aquellas consistentes en ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Deben existir tanto procedimientos informales como formales de actuación contra el acoso sexual. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes a través de un intermediario, los procedimientos formales buscan una investigación del asunto y la imposición final de las sanciones, si se confirma la existencia del acoso sexual.

Se ha de acudir al procedimiento formal cuando el informal no da resultado; por ello:

- ◆ Se recomienda que se designe a una persona a la que se formará para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de conflictos tanto en los procedimientos formales como en los informales.
- ◆ El procedimiento de reclamación debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que las quejas y alegaciones serán tratadas con toda seriedad.

Recuerda que el Acoso Sexual es:

- *Un comportamiento de carácter sexual*
- *No es deseado por la persona a la que va dirigido*
- *Incide negativamente en la situación laboral*

Las actividades más eficaces y económicas son las preventivas. No hay que olvidar que el fenómeno que estamos estudiando cae bajo la ley de Seguridad Social que toma en cuenta los Riesgos Laborales y procura la calidad de vida, mediante la salud mental. Los factores de riesgo de carácter psicosocial son tomados escasamente en consideración. Sin embargo, irán

pasando a cobrar mayor importancia conforme se desarrollo la cultura de calidad de vida y de respeto a la dignidad humana.

Las principales medidas deben ser de carácter organizativo, tales como:

- ◆ Participación de los empleados en la organización del trabajo.
- ◆ Implantación de procesos de reclutamiento y selección de personal profesionalizados.
- ◆ Procesos de promoción profesional transparentes.
- ◆ Reducción de los niveles jerárquicos.
- ◆ Evitar los estilos de mandos autoritarios y/o paternalistas.
- ◆ Definir las responsabilidades y funciones, evitando conflictos de competencias.
- ◆ Establecer planes de información y comunicación internos fluidos y objetivos. Incorporar el acoso y su control al reglamento de régimen interior, si existe o a los principios de la Gestión de Recursos Humanos.

Otras medidas son de carácter psicosocial, como:

- ◆ Establecimiento de sistemas de motivación que garanticen el reconocimiento social de los empleados.
- ◆ Rediseño de tareas, en especial las que son monótonas y repetitivas.
- ◆ Asignación de un mayor grado de autonomía para la iniciativa y la toma de decisiones.
- ◆ Realización de planes de formación continua que contengan.

- ◆ Competencias profesionales.
- ◆ Competencias interpersonales, como auto motivación, afectividad, técnicas de trabajo en equipo, etc.
- ◆ Prevención de riesgos laborales, especialmente los de carácter psicosocial.

El Ordenamiento Jurídico comienza a tomar en cuenta el acoso sexual como daño físico y psicológico; así como accidente de trabajo con todas las implicaciones que esto supone para la empresa y para los responsables que transigen con este tipo de comportamientos.

Como podemos observar, existen una gran cantidad de casos de víctimas que sufren de acoso sexual y que quedan en la impunidad, ya que muchas veces, cuando han sido denunciados, no existe una protección hacia la misma, mas al contrario, se utiliza represalias contra ellas, incluso hasta llegar a quedar sin su fuente de trabajo que de alguna manera afecta en todo su entorno familiar por las necesidades que tienen de tener el sustento diario para la manutención de sus hogares, es por esta razón que se debería implementar políticas de protección para la víctima que sufre de acoso sexual, además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidos contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia.

En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial, institucional y sobre todo que el Estado proteja y garantice su fuente de trabajo dándole la seguridad a nivel social y económico creando un centro de protección a la

víctima donde ellas sin ningún miedo puedan acudir para realizar las denuncias respectivas.

Asimismo, entre las políticas de protección a implementar se consideraran:

- ◆ Que todo Empresario, Institución, Ministerios tengan normado un reglamento interno específico donde proteja a la víctima de acoso sexual.
- ◆ Que la manera de vestir del empleado, sea acorde a la Institución en la que trabaja, debido que muchas veces se puede mal interpretar y tomarlo como una insinuación.
- ◆ Protección contra los efectos desfavorables de factores físicos, biológicos, psicológicos en el lugar de trabajo y en el medio ambiente inmediato ocasionados por el hostigamiento sexual
- ◆ Prevención de la tensión mental resultante de la duración, persistencia del acosador en la monotonía del trabajo.
- ◆ Promoción de mejores condiciones de trabajo, dirigida a la implementación de reglamentos internos para la prevención del acoso sexual y del bienestar de los trabajadores.

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, impone la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres que son las que normalmente sufren estas actitudes.

En el análisis de estas actitudes discriminatorias encontramos la falta de sensibilidad social para percibirlo y otro es que las personas que lo sufren son reacias a denunciarlo. En este punto destacar la importancia que tienen

las acciones de sensibilización, formación y desarrollo de campañas informativas para la protección a la víctima de acoso sexual.

Crear Estatutos de los Trabajadores donde incluyan una sanción administrativa en caso de “acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito que alcanzan las facultades de la dirección empresarial”. Por tanto, aunque el empresario o empresaria no hayan sido el sujeto activo de acoso, responderán por éste ante la víctima tanto desde el punto de vista administrativo (sanción) como civil (indemnización por daños y perjuicios).

La empresa es responsable solidaria por no haber actuado con toda la diligencia posible para evitar estas actitudes discriminatorias.

Es necesario que las empresas dispongan de protocolos de actuación donde se recogerán las acciones para prevenirlo, corregirlo y sancionarlo.

Si las empresas quieren ser rentables y competitivas tienen que desarrollar un clima y entorno laboral que respete los derechos humanos y la dignidad de las personas que trabajan en ellas. Esto será un factor esencial para su crecimiento y sostenibilidad.

8.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Por todo lo expuesto se plantea la necesidad de contar con un sistema legal que contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y esten protegidos contra posibles represalias por haber presentado una reclamación, denuncia o demanda. En este sentido la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar el ordenamiento legal, nacional para su aplicación en el ámbito jurisdiccional.

PROYECTO DE LEY

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

LEY Nº.....

JUAN EVO MORALES AYMA

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Honorable Congreso Nacional ha sancionado la siguiente Ley:

Que, ante la inexistencia de una ley específica dentro la Ley General del Trabajo que tenga como fin la prevención y protección de las víctimas en el ámbito laboral que sean sujetos de acoso sexual

POR TANTO:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- *El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado y/o cuando resulte compatible en el ámbito público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, en cualesquiera de los poderes del Estado Boliviano Nacional, los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración Pública, Privada Centralizada o Descentralizada del Estado Nacional.*

ARTÍCULO 2.- *Se entiende por acoso sexual laboral la acción psicológica que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el*

trabajador abandone el lugar de trabajo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de consumir su apetencia sexual con la víctima.

ARTÍCULO 3.- *Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, no consentida por quien la recibe, cuando se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima si no accede a los requerimientos del acosador, o cuando interfiere el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.*

Se considerará que el acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.

ARTÍCULO 4.- *El Poder Ejecutivo deberá implementar una campaña de difusión y capacitación para que en toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador mantenga, en los lugares de trabajo, las condiciones adecuadas para evitar situaciones de acoso sexual.*

ARTÍCULO 5.- *El trabajador podrá hacer denuncia del contrato de trabajo o de los estatutos especiales o convenios que lo rijan dentro la ley general de trabajo cuando fuere objeto de acoso sexual en ocasión del mismo, sea éste ejercido por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador. En estos dos últimos casos, siempre que mediando denuncia por parte de la víctima, el empleador no adoptare las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.*

ARTÍCULO 6.- *Ningún trabajador podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual.*

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo del empleado, obedece a su denuncia, cuando ocurra dentro del año subsiguiente a su denuncia.

ARTÍCULO 7.- *El acoso sexual dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan según el régimen aplicable al responsable del acoso sexual.*

ARTÍCULO 8.- *Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del trabajador que denunciara fundadamente una situación de acoso sexual en el ámbito de trabajo obedece a ese motivo cuando fuese dispuesto hasta un año después de formulada la denuncia.*

Igual presunción regirá respecto de los testigos en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de acoso sexual, cuando fuese dispuesto desde la fecha de ofrecimiento de su declaración testimonial y hasta un año después de producirse la declaración respectiva ante el organismo interviniente. Esta protección cesará si la declaración no se hubiese producido.

En caso que el empleador produzca un despido que obedezca a esos motivos y durante los lapsos indicados, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en la Ley de General de Trabajo.

ARTÍCULO 9.- *La víctima de acoso sexual tiene derecho a obtener una reparación por los daños y perjuicios padecidos. El empleador que haya sido notificado de la situación de acoso sexual es solidariamente responsable, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.*

El autor de acoso sexual es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

Remítase al Poder Ejecutivo para fines Constitucionales.

Sala de Sesiones del Honorable Congreso Nacional.

La Paz,de.....de 2008

Fdo.H.

Presidente de la

Camara de Senadores

F.do.H.

Presidente de la

Camara de Diputados

Fdo.H.

Secretario de la Camara

Senadores

F.do.H.

Secretario de la Camara

Diputados

Por tanto la promulgo para que se tenga y se cumpla como Ley de la Republica.

Fdo. Juan Evo Morales Ayma

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

También poner en consideración para la prevención de implementar políticas de protección a la víctima de acoso sexual en nuestro ámbito social

PREVENCIÓN

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Debe existir una declaración de los empleadores en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.

Se explicará lo que se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración explicará el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.

COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN

La organización se ha de asegurar que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores,

recomendándose a los mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

FORMACIÓN

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema del acoso.

PROCEDIMIENTOS

Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben ser clarificados son:

- a quién y cómo se ha de presentar la denuncia
- cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

RESOLUCIÓN INFORMAL DE LOS PROBLEMAS

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales.

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera informal (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos). Si la persona tiene problemas para hacerlo por sí mismo debe poder hacerlo a través de una tercera persona (amigo, asesor,...). Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

CONSEJOS Y ASISTENCIA

Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y se aconseja que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y trabajadores.

A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc. y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

El procedimiento debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad. Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos por acoso.

INVESTIGACIONES

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para la investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad. En el estudio “A medio camino entre el piropo y la violación: acoso sexual desde una perspectiva de género”, la especialista Karelín López propone varias acciones que podrían contribuir a empezar a reconocer y enfrentar este fenómeno de amplio alcance social

- ◆ Perfeccionar los instrumentos de investigación, ampliar las muestras y llevar los estudios a diversos sectores de la sociedad para tener datos más precisos sobre la incidencia del acoso sexual.
- ◆ Introducir en el Código Penal la tipificación como delito el acoso sexual.
- ◆ Erradicar mitos y estereotipos sobre la violencia sexual que mantienen a la mujer en una situación de desventaja social.
- ◆ Realizar estudios de percepción del acoso sexual entre la población masculina.
- ◆ Integrar conocimientos sobre las diferentes manifestaciones de violencia en las asignaturas de educación sexual, procurando no reproducir los estereotipos existentes a través del currículum oculto.

CONCLUSIONES

En muchas sociedades, el acoso sexual como forma de violencia prevalece en tal medida que desbarata las esperanzas de desarrollo económico y social. No podemos permitir que esta situación se mantenga.

Muchas personas que conviven con la violencia casi a diario la asumen como parte de la condición humana, pero no es así. Es posible prevenirla, así como reorientar por completo las culturas en las que impera. En Bolivia, casi en todo el mundo, tenemos magníficos ejemplos de cómo se ha contrarrestado la violencia que sufre la víctima. Los gobiernos, las comunidades y los individuos pueden cambiar esta situación.

Las normas no cambian la realidad, pero establecen los límites de lo permitido, lo prohibido y lo obligatorio. Cumplen así un rol educativo importante y en este como en otros aspectos si no existe el derecho, si el derecho no esta expresamente consagrado es difícil que la víctima se sienta ciudadana para poder reclamar.

Mas bien la impotencia reproduce situaciones de impunidad. Es por esto que simultáneamente a la imprescindible sanción de la legislación en la materia deben arbitrarse políticas publicas, especialmente campanas comunicacionales y educativas desde la escuela primaria que concienticen a varones y mujeres sobre sus derechos sexuales y reproductivos y como convivir en la diversidad integrando nuestras diferencias, sin que ello se utilice para legitimar el abuso de poder o el ejercicio de la violencia.

La violencia por acoso sexual también está presente en los ambientes de trabajo. En sus diversas manifestaciones que van desde la agresión física, pasando por el acoso sexual, hasta la forma sutil del acoso psicológico, crea graves amenazas para la salud y la seguridad, la eficacia

del servicio, la productividad, la igualdad de trato y el trabajo decente con la consiguiente degradación del ambiente laboral.

El acoso sexual en el trabajo esta considerado un factor distorcionante de la relacion del trabajo con marcadas consecuencias negativas para la víctima del mismo y para la empresa involucrada.

Consiste en un comportamiento verbal, no verbal o fisico, de naturaleza sexual, no deseado por la persona ala que va dirigido y cuyo rechazo por esta incide en sus condiciones de trabajo o le crea un ambiente hostil y humillante.

Constituye un desconocimiento al debido respeto a la dignidad del trabajador/a (derecho a la intimidad) y al mismo tiempo, es violatorio del principio de no discriminacion por razon de sexo.

La responsabilidad del empleador esta comprometida tanto cuando el acoso proviene de el como de sus representantes o del personal subordinado; sin perjuicio de las eventuales sanciones al agente directo de la conducta.

Asimismo, debe señalarse la carencia de investigaciones que aporten datos sobre las dimensiones del problema, sectores mas afectados, lo que proporcionaria una vision mas precisa al respecto.

Se hace indispensable la adopcion de medidas preventivas tendientes a la erradicacion del acoso sexual en el trabajo, la inclusion de penas y sanciones en nuestro ordenamiento juridico constituira un avance importante para la adopcion de medidas eficaces involucrando a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Como en todas las formas de discriminación laboral por razón de sexo, las campañas de concientización al respecto deberían instrumentarse para lograr avances en la erradicación de conductas que afectan negativamente el desarrollo de las relaciones de trabajo y constituyen un factor de discriminación en perjuicio especialmente de las mujeres.

Entendemos que la difusión social del problema del acoso sexual como violencia psicológica en el ámbito laboral se erige como uno de los mecanismos más eficaces para que sea visibilizado, reconocido y comprendido.

El creciente desarrollo del estudio del tema, en la primera etapa de percepción y comprensión del fenómeno, permitirá encontrar las respuestas éticas y las estrategias de intervención y de control más adecuadas para erradicar esta patología psicológica-moral. También es un medio eficaz para poner en marcha políticas de educación y crear ambientes laborales libres de acoso sexual que pongan el acento en la prevención de las conductas de acoso sexual a través de la implementación de políticas de prevención para la víctima dentro de un "clima laboral satisfactorio".

La prevención es el elemento básico de control para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social. Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, para lo cual los empresarios no deberían esperar a recibir quejas de las víctimas, sino actuar cuando se habla solamente de un problema y no de una agresión.

Recordemos brevemente aquí que entre los derechos humanos vulnerados se encuentran los derechos a la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto de su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad y a no ser discriminado y las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Insistimos, pues, en la prioridad de la legislación específica, ya que "la seguridad y las garantías no surgen de manera espontánea, sino como fruto del consenso colectivo y la inversión pública. Hoy es impostergable el tratamiento legal de la acoso sexual laboral si se quiere evitar que más personas que las que ya consignan las estadísticas oficiales de desempleo, "queden fuera del sistema" a consecuencia del maltrato que sufren. No parece justo que en un país en serio a los trabajadores se les de a entender que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo, inclusive la violencia.

Creo que la legislación no sólo es imprescindible para establecer las sanciones correspondientes, sino para implementar las políticas públicas: el Estado tiene la obligación de cumplir los tratados de derechos humanos en toda la esfera de sus funciones y debe fomentar programas y medidas de índole cultural y educacional para la promoción y protección de tales derechos. Es decir que debe informar, concientizar, sensibilizar, educar y prevenir sobre este tipo de acoso sexual, como violencia moral y procurar el compromiso de los responsables de las organizaciones de que la ética esté presente en todos los niveles de la organización y en el comportamiento diario.

Debe impulsar la creación de entornos libre de acoso sexual y mejorar la comunicación, la responsabilidad y la competencia de las direcciones a la hora de abordar conflictos e implicar a los trabajadores y a sus representantes en la evaluación de riesgos y la prevención del acoso sexual.

La necesidad de la difusión de este grave problema no requiere explicación alguna si se tiene en consideración la enorme trascendencia y el interés actual que presenta, por cuanto se desarrolla en un ámbito tan sensible para la vida de todos como lo es el laboral. Ello posibilitará conocer

las raíces y manifestaciones de la violencia laboral y percibir no sólo el sufrimiento invisible de los que la padecen sobre todo en la forma del acoso sexual sino su repercusión en las organizaciones y la sociedad en general.

Creo que las soluciones eficaces duraderas deben ser encontradas en la ética. Es indudable que la equidad en el lugar de trabajo estimula en gran medida la estima y favorece también el clima de respeto que contribuye a la motivación del trabajador y mejora la productividad.

Si queremos lograr la paz social y un clima laboral sin violencia ni temor, hemos de ser incansables en nuestros esfuerzos para hacer frente a las raíces del acoso sexual laboral.

Aquellas mujeres que están sufriendo de acoso sexual en sus trabajos les digo, “**¡No lo toleres, no permitas mas el maltrato denúncialo!**” El ignorar el problema no hará que el problema desaparezca. Aún el cambiar de trabajo no te garantizará el encontrar un ambiente nuevo de trabajo, libre de acoso.

El cambio no viene de un día para otro especialmente en el área del derecho laboral. Estoy convencida de que todavía sí existe un cielo de cristal en el que las mujeres y las minorías pueden ver a través, pero no logran alcanzar. Todavía queda mucho trabajo por hacer. Existen grietas en el techo de cristal tú puedes ayudar a ganar más logros en tu lugar de trabajo y en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Ciudad de Buenos Aires

PALOMINO, Teodosio A. Hostigamiento sexual la mujer en el trabajo. Lima Peru.1993

PALOMINO, Teodosio A, El derecho de trabajo. Lima Peru.1986

LÓPEZ H. Eduardo. Derecho del Trabajo y Seguridad Social .Bolivia.1990

PAIDÓS, Ibérica... El acoso sexual en la vida cotidiana. Barcelona España. 1993.

CABANELLAS, de Torres Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1999

CABANELLAS, de Torres Guillermo. Diccionario Derecho Laboral. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1999

BOLIVIA, Ley General de Trabajo y Reglamento (concordado).1942

BOLIVIA, Ley De la Trabajadora del Hogar. Ley del 3 de abril de 2003

BOLIVIA, Constitución Política del Estado. Ley 2650 .Bolivia 2004

BOLIVIA, Codigo del Nino, Nina y adolescente

SORUCO, MARIA Y LASCANI, MARCELA, “Percepciones sobre el Acoso Sexual en Bolivia” La Ed. Subsecretaria de Asuntos de Genero, 1997.

COSTA RICA, ARGENTINA NACIONES UNIDAS, ESTADOS AMERICANOS Legislación comparada internacional sobre acoso sexual

BLANCO, C. *Acoso moral, miedo y sufrimiento. Eichman en la globalización*. Madrid, Orto, 2003

ECHEBURUA, E. *Personalidades violentas*. Madrid, Pirámide.1994

ECHEBURUA, E. *Superar un drama: el tratamiento de las víctimas de sucesos violentos*. Madrid, Pirámide. 2004

ESCUADERO, J.F. y POYATOS, G, *Mobbing. Análisis multidisciplinar y estrategia legal*. Barcelona, Bosch. 2004

GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L. *El maltrato psicológico: Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid, Espasa Calpe. 2002

IRIGOYEN, M.F. *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona, Paidós Ibérica.1999

PEIRÓ SILLA, J.M. *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid, Eudema.1992

PIÑUEL, I. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, Sal Terrae, 2001

RODRÍGUEZ, N. *Mobbing. Vencer el acoso moral*. Barcelona, Planeta .2002

VELÁZQUEZ, M. *Mobbing. Violencia física y estrés en el trabajo*. Barcelona, Gestión 2000.

Instituto de la mujer de la ciudad de Murcia, España, Manual frente al acoso sexual, 1994

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, Madrid 1984

MULAS, ALEJANDRO. La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo: Informe Rubinstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas. ACARL

RODRÍGUEZ SALACH. Acoso Sexual, hurtos y otras causas de despido, Alcotán, Buenos Aires 1993

MONTEIRO DE BARROS, Alice, O assédio sexual no direito comparado, en Genesis – Revista do direito do trabalho, vol. 70, Curitiba, Genesis Editora, outubro 1998

MARTÍNEZ VIVOT, Julio, El acoso sexual en las relaciones laborales, Doctrina Laboral, editorial Errepar, T° VIII, 1998

POSE, CARLOS, El acoso sexual en las relaciones laborales, D.T. T° 1995

PEÑA GONZÁLEZ, Carlos, “El derecho civil en su relación con el derecho internacional de los derechos humanos, 1995

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Miguel Ángel, Principio Constitucional de Igualdad ante la Ley, 1997

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, “Igualdad y no discriminación por razón de sexo: Planteamiento constitucional”, 1999

PEDREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho, Ensaio de direito do trabalho, São Paulo, Ltr Editora, 1998

www. El Deber.com.bo, 17 mayo 2008 El Clarin-Argentina (pagina web)

Biblioteca de consulta Microsoft .Encarta 2005. 1993-2004 microsoft.corporation. Reservados todos los derechos...

Google. Internet

www.tribunalconstitucional.com.bo

www.wikipedia.com