

Algunas consideraciones sobre el ACOSO SEXUAL en el empleo

Nischma Villarreal Chávez

Antecedentes Legales

El acoso sexual, como materia de reflexión y jurisprudencia se inicia en Estados Unidos en la década de 1970. El primer antecedente jurisprudencial se produce con el famoso caso *William vs. Saxve*, suscitado en 1976, cuando un Tribunal norteamericano estableció en su sentencia que el hostigamiento sexual en el empleo constituía un acto de discriminación por razón de sexo.

Ello por supuesto no surge por casualidad. El tratamiento del tema en cuanto a sus efectos en el ámbito laboral se debe a la preocupación y presión constantes de los sectores feministas que se empeñaron en hacer visible sus efectos que, no obstante los avances de la legislación social, seguía afectando a un sector importante de trabajadoras.

Su reconocimiento como problema social va poco a poco generando opinión pública sobre el tema y se logran movilizaciones que empiezan a reclamar mecanismos para su sanción e investigación.

La injustificada persistencia de esta práctica en las relaciones de trabajo del mundo contemporáneo, aún cuando hay pruebas de que su existencia se remonta a épocas anteriores al Medioevo^[1], obligó a legislar y establecer procedimientos adecuados para contrarrestarlo.

Es así como en 1980 la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), organismo federal de Estados Unidos, emitió las Guías sobre el Hostigamientos Sexual en el Empleo, que establecen su definición, requisitos, tipos y responsabilidad.^[2]

De igual forma se empieza a producir un consenso internacional sobre las implicaciones del acoso sexual en los centros de trabajo. Y es así como en 1985 los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo convienen en adoptar una Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras, que establece la necesidad de que las políticas de igualdad deben adoptar medidas encaminadas a luchar contra los hostigamientos e impedirlos.

Más tarde, en los países desarrollados de Europa también se logran avances legislativos sobre la materia con la aprobación de la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como la adopción de una Recomendación (27 de noviembre de 1991) y un Código de Conducta sobre las medidas para combatir el Acoso Sexual.^[3]

Por nuestra parte, en América Latina los movimientos legislativos sobre la materia empiezan a generarse gradualmente en la década de los 90's. Reforzados por el debate internacional sobre la protección y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que se reflejan en Recomendaciones y Declaraciones de Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres (1992 y 1993, respectivamente) adoptadas en el marco del cumplimiento de los derechos humanos establecidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995).

La figura se empieza a incorporar particularmente en la legislación laboral. Aunque en México se ubica inicialmente como figura penal, en los llamados "delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual". Lo que supone un antecedente interesante de la evolución legislativa de esta conducta. Entre algunos de los países que podemos mencionar con disposiciones jurídicas o leyes específicas que sancionan la conducta se encuentran Perú, Panamá, Costa Rica, Chile y Argentina, entre otros.

Concepto, Tipos y Efectos

¿Cómo distinguir un acto de hostigamiento de una normal aproximación sexual? ¿En qué momento

un probable o supuesto impulso biológico de cortejo, de acuerdo con las normas sociales de comportamiento, se transforma en un ataque a la dignidad de una persona? ¿Qué elementos intervienen para fijar los contornos del hecho? ¿Dónde termina el halago y empieza la agresión? Estas son las preguntas que surgen normalmente al entrar a analizar el problema.

Entremezcladas como están las relaciones de género, con los elementos específicos de la herencia cultural, y el nivel de desarrollo social alcanzado por cada sociedad en particular, explican las dificultades para enmarcar, en los contornos de una definición de carácter universal, las particularidades que presenta cada caso.

La mayoría de las definiciones otorgadas en distintos documentos legales y administrativos en los diferentes sistemas legales coinciden en que se trata de cualquier avance de naturaleza sexual físico o verbal, no deseado que implique una condición o término para el empleo de una persona o que afecte las condiciones y ambiente de trabajo.

Mac Kinnon por su parte, establece una definición mucho más amplia que permite establecer claramente los términos sobre los que se asienta la conducta: el poder y la subordinación. Así señala que el hostigamiento sexual *“es la imposición de requerimientos sexuales no deseados en el contexto de una relación desigual de poder”*.^[4]

La definición aportada hace referencia al proceso de socialización patriarcal que fomenta un modelo basado en relaciones desiguales de poder, sustentadas en una rígida división sexual del trabajo que se expresa en que las mujeres asuman de modo exclusivo la sobrecarga de responsabilidades domésticas y familiares. Lo que sin duda se convierte en un obstáculo para su participación plena en la esfera pública, ya que se le niega el acceso a estos espacios en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

Su práctica, amplia y extensiva, que se realiza tanto en las empresas públicas como privadas, se sustenta en la herencia cultural, en la asignación de roles sexuales codificados previamente por los usos, costumbres, actitudes, símbolos y valores, que fomentan las desigualdades entre hombres y mujeres.

El acoso sexual se constituye en consecuencia en una conducta perversa que sirve de instrumento para mantener y perpetuar las desigualdades de género, ya que de hecho con ella se excluye o limita la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Ello explica las causas de que la práctica del acoso sexual las afecte mayoritariamente.

En este sentido, no son pocas las dificultades que enfrentamos para abordarlo como un problema realmente serio, “espurgando” entre los prejuicios, las expresiones ideológicas de las subculturas, las aberrantes manifestaciones sexistas a las que se aferran los bandos protagónicos, los afianzamientos de roles de género en la familia, el sistema educativo, las religiones y los medios de comunicación.

De allí que se hayan ido instalando en la conciencia individual y colectiva muchos mitos, fabulaciones y sedimentos ideológicos de origen cultural, ampliamente extendidos, que es imposible dejar de tomar en cuenta al momento de su análisis.

- Los piropos, roces casuales o manoseos son inofensivos y constituyen más bien un halago.
- La mujer provoca con su forma de vestir que la hostiguen sexualmente.
- A la mujer le gusta que la hostiguen.
- El hostigamiento sexual en el trabajo no imposibilita el desarrollo normal y efectivo de las labores. (Lo que no daña no estorba).
- El hostigamiento sexual es algo natural y no tiene efectos sociales realmente serios.

Al carecer de instrumentos eficaces para medir los efectos que provoca en las trabajadoras y a la economía y producción de sociedades emergentes como la nuestra, se tiende a considerar el hostigamiento sexual como tema de chiste de salón. En pocas palabras, a minimizarlo e incluso a caricaturizarlo.

Esta relación, que a simple vista muchos no llegan a considerar un problema real que viola los derechos fundamentales de muchas trabajadoras, que puede desencadenar una serie de acciones y acontecimientos que, a la postre, resultarán perjudiciales también a la empresa.

En una época en que todo se cuantifica, un problema sólo se convierte en tal, cuando afecta los guarismos, el más y el menos, los márgenes de ganancias y pérdidas, ingresos y egresos. Estudios concienzudos desarrollados en los países industrializados, revelan pérdidas económicas cuantiosas como consecuencia de tal práctica.

Tales estudios tuvieron su impacto. Desde el momento en que se comprobó que el hostigamiento sexual afecta la producción, algunos países, especialmente industrializados, si bien en términos parciales, tomaron conciencia de sus efectos negativos.

Una empresa funciona bien y mejor si se establece una atmósfera de buenas relaciones laborales, entre empleadores/as y trabajadores/as y entre compañeros/as de trabajo. Se requiere un espíritu de colaboración y responsabilidad compartida para alcanzar un objetivo común: producir bienes y servicios. Si no cultivamos el respeto a la dignidad de la persona humana, se trastocan las relaciones de producción y se genera, en definitiva, una producción deficiente.

La productividad, tanto empresarial como pública, se sustenta en una relación de trabajo que refleje transparencia y buena fe. Las reglas del juego empresariales, con sus jerarquías, subordinación y servidumbre, según el caso, garantizan un espacio para la emulación y la competencia, la estabilidad y las gratificaciones tanto morales como salariales.

En cualquier empresa la observancia de estas reglas garantizan, al menos teóricamente, condiciones propicias para elevar los márgenes de producción y productividad. Irrespetarlas resulta, en ocasiones, contraproducentes y hasta catastrófico. Sólo hay que imaginar el efecto que provocaría un acto de indisciplina generalizada cada vez que se trasgredieran reglas de convivencia laborales claras y específicas.

La deficiencia en la productividad de la empresa por causa del acoso sexual está relacionada directamente con los graves efectos que produce en la salud física y mental de las trabajadoras y que van desde el aumento del estrés, constantes períodos de ausentismo, malhumor, trabajo a desgano y depresiones constantes.

El Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico realizó un estudio que revela que *“Los efectos que tiene el hostigamiento sexual sobre quienes lo reciben no son sólo económicos, se manifiestan además en intentos de suicidios por parte de la perjudicada, fuerte pérdida de capacidad para volver a relacionarse con los demás, dificultad para establecer vínculos afectivos, depresiones recurrentes, dependencia de fármacos, y otros tales como confusión, bochorno, coraje y un gran sentido de degradación personal”*^[5]

Este estudio deja en evidencia que más allá de las pérdidas económicas que para la empresa pueda representar el acoso, esta conducta afecta el desarrollo psicosocial de un sector importante de mujeres, por tanto sus efectos impactan irremediablemente a la sociedad en su conjunto.

Esta conducta es más común de lo que se ha evidenciado hasta ahora. No sólo se practica soterradamente. También se hace abiertamente y hasta se promueve. Enmascarado en el chiste, en relaciones de jovialidad y camaradería, lo realizan los superiores jerárquicos (incluso sus familiares), los compañeros de trabajo y hasta los clientes amparados en cierta impunidad que les otorga su condición.

En el caso de que el hostigamiento se origine entre compañeros de trabajo, se produce una atmósfera de confrontación y hostilidad que también afecta el ambiente laboral.

En todos los casos el espíritu de trabajo colectivo, de responsabilidad compartida, de esfuerzo productivo, se quebranta.

El acoso sexual puede manifestarse en diversas formas que van desde las insinuaciones enmascaradas en los halagos (los llamados piropos), pasando por miradas, gestos lascivos y verbalización del deseo,

chistes y comentarios de naturaleza sexual, despliegue de material pornográfico en el área de trabajo, roces corporales, besos, hasta proposiciones directas de mantener relaciones sexuales.

Los estudios y legislaciones han identificado dos tipos de acoso sexual.

A. *Quid pro quo*: Frase que traducida al latín significa “*toma y dame*” se ha utilizado para identificar una de las modalidades más comunes de acoso. Por ejemplo en el curso de una entrevista para llenar un cargo vacante, el supuesto empleador exige, como condición, que la aspirante satisfaga, previa o cuando lo disponga, sus requerimientos sexuales.

Otro ejemplo se relaciona con los aumentos salariales o promociones, las cuales estarían condicionadas a la aceptación de invitaciones fuera de horas de oficina, así como a mantener relaciones sexuales con quien tome las decisiones sobre estos aspectos.

El Tribunal Superior de Puerto Rico, con respecto al hostigamiento sexual *quid pro quo* señaló que: “...se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como base para afectar beneficios tangibles en el empleo”.[\[6\]](#)

B. Ambiente Hostil: Denominado también por especialistas acoso ambiental. Se refiere al conjunto de conductas desencadenadas por quien hostiga con el objeto de obstaculizar el normal desarrollo de las labores realizadas por la parte afectada, lo que se traduce en un ambiente hostil, abusivo, incómodo e intimidante. Sus forma de expresión más común es el daño a los instrumentos de trabajo o documentos, amenazas, exhibición de material de pornografía, entre otros.

Las respuestas de las mujeres que son acosadas en sus empleos, varían según las circunstancias en que se produce. Pero todas enfrentan la misma disyuntiva: denunciarlo y esperar el despido, tratar de manejar la situación hasta donde se pueda, aceptarlo o renunciar.

Las decisiones por supuesto estarán condicionadas a que los mecanismos y procedimientos de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual sean lo suficientemente eficaces para lograr la confianza de la afectada de ventilar el problema.

De allí la necesidad imperiosa de contar con leyes específicas que prohíban y sancionen el acoso sexual de forma efectiva. Las disposiciones deben establecer claramente en qué consiste, y las diferentes circunstancias en que se manifiesta. También es necesario definir las responsabilidades de los empleadores, y sus obligaciones de asegurar la implementación de una política de igualdad de oportunidades que impida la discriminación por razón de sexo. Los esquemas de procedimientos diseñados para el cumplimiento de la normativa deben asegurar en primera instancia una investigación objetiva que asegure además la confidencialidad de los hechos denunciados, a fin de evitar represalias contra la víctima o sus testigos.

Es importante reconocer que una mujer que renuncia a su trabajo por esta causa no podrá conseguir otro fácilmente ya que en el caso de que el acoso provenga de su superior jerárquico, es muy probable que no consiga una recomendación o bien el empleador decida poner en entredicho su profesionalismo en otras empresas, lo que cercaría sus posibilidades laborales.

Es evidente que son muy pocas las denuncias que presentan las mujeres víctimas de acoso sexual. Hecho que se justifica plenamente si consideramos que aún persisten legislaciones laborales mezquinas que no toman en cuenta las desiguales condiciones de acceso de las mujeres al trabajo, usos y abusos en la interpretación de sus contenidos y sistemas de justicia permeados de androcentrismo, lo que impide a las mujeres contar con mecanismos eficientes de tutela de sus derechos humanos.

Esta situación explica que muchas mujeres tengan temor a ser revictimizadas e incluso inculpadas si denuncian el acto de acoso.

Estos temores no son de ninguna manera infundados, si tomamos en cuenta que quienes se han atrevido a denunciarlo, normalmente se les culpa o simplemente en la investigación del caso se suele hacer referencia a su conducta sexual, como un mecanismo de desacreditación que afecta la credibilidad de sus acusaciones.

Sargent plantea en este sentido que las mujeres deben preocuparse de estos asuntos sexuales porque la forma como se manejan es crucial para su reputación profesional. Mientras que un hombre puede ser considerado libidinoso porque mezcla sexo y trabajo, ello no implica cuestionamientos en torno a su capacidad y reputación profesional.^[7]

El asunto además puede complicarse y la cadena de acontecimientos puede ser llevada hasta el infinito si consideramos otras responsabilidades tangenciales como acusaciones de adulterio. Cuando el hostigamiento se dirige a una mujer casada, la disyuntiva de comentarlo o no al esposo siempre será una Espada de Damócles.

Otro elemento importante a considerar en los efectos, es que quienes se enteren de la situación. (y siempre muchos/as se enteran), reaccionarán de diversas maneras y no siempre a favor de las mujeres. Salir con la reputación intacta en un caso de acoso sexual será muy difícil debido al doble estándar de moralidad aplicada a las mujeres.

Con base a las consideraciones antes expresadas el acoso sexual exige reconocerlo en su dimensión real, es decir como una forma de violencia contra las mujeres que realizado en los centros de trabajo fomenta el desempleo, aumenta la segregación ocupacional y las desigualdades salariales.

[1] Algunos propietarios de fábricas reclamaban a sus empleadas el derecho de pernada o "*jus primae noctis*".

[2] El Estado Libre Asociado de Puerto Rico aprueba la Ley No. 17 de 22 de abril de 1988 por la cual se prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, la que está basada en las Guías de la EEOC.

[3] Ver Documento "Normas Internacionales del Trabajo y las Trabajadoras (Centroamérica y Panamá). Turín, Italia, del 2 al 20 de junio de 1997. Doc. de Referencia A2-0739. OIT. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales de España.

[4] Mackinnon, Catherine. *Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press New Haven. USA. 1979. Pág. 1

[5] Vicente, Esther... Op cit. Pág. 5

[6] Sentencia de 24 de abril de 1990, en el caso Rodríguez Meléndez vs. Supermercado Amigo. Citado en Vicente Esther. *Historia y Desarrollo de las Normas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo*. Comisión para Asuntos de la Mujer. Mimeo. Oficina del Gobernador de Puerto Rico. San Juan. Enero, 1992. Pág. 22.

[7] Sargent, Alice. *La Gerencia Andrógina*. Editorial Norma, S.A. Colombia, 1985. Pág. 187.