



**Departamento de Estudios**

## **Aportes al Debate Laboral N° 2**

### **ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:**

**Análisis de grupos focales**

Santiago, Octubre 1997

## **INDICE**

### ***I. INTRODUCCION***

### ***II. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO***

1. El concepto y la conducta
2. Los escenarios y los gestos propiciatorios
3. Culpabilidad, Juicios y prejuicios
4. Denuncias y renunciaciones
5. Vías y modalidades de conocimiento
6. Algunas propuestas: legislar, prevenir, educar

### ***III. CONCLUSIONES***

**Consultoría: Centro de Estudios de la Mujer**

**Santiago, Abril de 1997**

## **I. INTRODUCCION**

El asedio o acoso sexual en el trabajo es un tema tabú, del que poco se habla en los espacios públicos. Hecho difícil y complejo de entender cuya existencia se ha hecho visible en nuestro país desde hace relativamente poco tiempo y en cuya solución se ha avanzado con la presentación al Congreso de un proyecto de ley cuyo objetivo es tipificarlo y sancionarlo.

Si bien el acoso sexual es en varios países un hecho de la conducta personal tipificado con carácter delictual, en Chile no hay todavía una determinación clara del comportamiento que constituye asedio sexual en el trabajo. El acoso sexual ocurre en una relación laboral que suele ser muy compleja y ambigua. Ni la víctima ni el victimario por distintas razones, tienen interés en que se haga pública. Otro obstáculo para su reconocimiento radica en lo difusa que es la frontera entre el hostigamiento sexual y otras conductas absolutamente legales de relación sexual. Estas características dificultan la protección legal o sindical que pueda otorgársele, así como su control legal y social.

Desde hace muy corto tiempo se plantea en nuestro medio la necesidad de perseguir y sancionar laboralmente el asedio sexual en el trabajo. Es cierto que esta conducta no está considerada expresamente en la legislación del trabajo, pero hay normas de carácter general que algunos expertos estiman suficientes para fundamentar la acción judicial y también la actuación administrativa de fiscalización. Como toda situación nueva, no genera opinión unánime y tanto los tribunales de justicia como la Dirección del Trabajo enfrentan el desafío de dar respuesta, sobre la base de una interpretación legal adecuada, a la demanda de intervención.

Como el acoso sexual es un comportamiento cada vez más rechazado socialmente, existe hoy día disposición a establecer una regulación legal que la prohíba y sancione. Una vez promulgada la ley y establecidos sus reglamentos, a la Dirección del Trabajo le corresponderá su fiscalización, por lo cual es de interés acopiar conocimiento empírico a fin de prever la más amplia gama posible de situaciones y hacer las indicaciones necesarias para que la fiscalización posterior sea eficaz.

El Servicio Nacional de la Mujer también se ha preocupado por este problema y se interesa por conocer en detalle el fenómeno. El objeto de este interés es difundir su realidad y diseñar políticas para la resolución de las diversas facetas del asedio sexual en el trabajo que conduzcan finalmente a la disminución de una conducta que atenta tan seriamente a la dignidad de las personas y que orienten a las trabajadoras para enfrentarla.

Es cierto que el tema es más visible hoy, pero aún no se conoce con rigurosidad las situaciones concretas en que se produce el acoso sexual, los variados y múltiples factores que lo determinan.

Este estudio tiene por objeto precisamente reunir mayor evidencia empírica sobre esta realidad y poder **entregar elementos que aporten al proceso social de discusión, sensibilización y capacitación** sobre esta temática. Asimismo, se trata de **contribuir a la provisión de fundamentos para que la regulación legal sobre este tema sea la más adecuada posible** y facilite una fiscalización eficiente.

Este trabajo se basa en los resultados obtenidos de las reflexiones colectivas, discusiones y planteamientos hechos en varios grupos focales que convocaron a trabajadoras, fiscalizadores del trabajo, personal directivo de empresas, dirigentas y dirigentes sindicales. Si bien es innegable que esta metodología tiene ciertas limitaciones en cuanto a la generalización y representación que se puede atribuir a los asistentes a estas reuniones, sin embargo, permite reunir más evidencias empíricas sobre esta realidad, mostrar situaciones concretas y tiene la ventaja de captar aspectos más cualitativos y subjetivos. Asimismo, los grupos focales complementan adecuadamente los resultados más generales que se obtienen por medio de metodologías cuantitativas.

El estudio rescata algunos aspectos de interés sobre el asedio sexual, tales como la definición y reconocimiento de esta conducta, quiénes son las personas acosadas, en qué situaciones se produce el hostigamiento, cuáles son los factores comunes y las particularidades que pueden darse según los actores involucrados, los diferentes lugares de trabajo y los diversos contextos laborales. Por último se aborda los procedimientos seguidos para enfrentar los conflictos provocados por las situaciones de acoso sexual en el trabajo, los obstáculos y las limitaciones existentes para denunciarlo y algunas propuestas para mejorar la denuncia y sanción de esta conducta perjudicial y denigrante para las personas.

## II. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

### 1. La definición y la conducta

El acoso sexual en el trabajo ocurre en los diferentes contextos de trabajo y se produce principalmente entre personal jerárquico y subordinado. No obstante, aunque en menor medida, el acoso sexual suele darse entre colegas de un mismo nivel. Predominan los casos de mujeres asediadas y varones acosadores, pero se presentan también situaciones de acoso en sentido inverso, de mujeres a hombres.

Resulta de interés destacar aquí la contradicción que aparece en ciertos discursos, en los que una persona comienza a tratar el tema afirmando no conocer mucho el fenómeno del acoso sexual en el trabajo ni haber tenido experiencias personales pero un poco más adelante habla del asedio como algo bastante conocido. El siguiente testimonio expresa claramente esta contradicción, a la par que anuncia un tema que aparece más adelante como una propuesta para mitigar el acoso sexual en el trabajo, la educación.

*"Bueno, en relación al acoso sexual propiamente tal, a pesar de que mis años de experiencia son bastante amplios, son 25, lo he visto muy poco. Yo te diría que ni siquiera yo lo he sufrido nunca. Creo que influye mucho un poco la actitud de la mujer, yo creo que tienes razón que la mujer necesita también subir su status, subir su nivel de respeto. Yo, sinceramente por experiencia tal en la única forma donde lo viví más o menos permanente fue en una línea aérea en donde los pilotos y las auxiliares de vuelo eran ...un despilfarro en la cuestión (ríe). Entonces nosotros los ejecutivos teníamos reuniones permanentes en las cuales se dividían las tripulaciones..."ya!, esta tripulación no viaja más junta, se dividen". A veces aparecía alguna niña que se resistía y el piloto trataba de aplicar su autoridad entonces entrábamos los ejecutivos a tomar medidas, aplicar presiones. En ese ambiente lo vi, lo tuvimos que trabajar incluso interviniendo concretamente o sea...se sabía, el comité ejecutivo, yo era gerente de administración y finanzas, había .... un gerente de operaciones de vuelo, un gerente de mantenimiento y ellos se enteraban."*

(Gerenta de Auditoría)

Esta contradicción surge de no reconocer el tema como un asunto de reflexión y/o conversación sino de tratarlo más bien como una cuestión que está tan escondida, es tan "tabú", que inconscientemente se niega, se rechaza al empezar a hablar del mismo. Pero luego, la fuerza del fenómeno hace que se continúe dialogando y reconociendo su existencia habitual.

Pese a esta primera contradicción, el acoso sexual en el trabajo es nombrado en general de una manera natural y espontánea, con la suposición tácita de compartir el concepto. En general a las personas les resulta difícil exponer con claridad el significado y

la definición de acoso. En efecto, se expresan dudas acerca de su significado, sobre todo cuando se habla de situaciones que aluden a acoso sexual entre compañeros o colegas. Se lo menciona como fronterizo y difícil de delimitar y diferenciar de una situación de atracción inicial por parte de uno de los actores que puede terminar en una relación afectiva recíproca o en un rechazo directo de la persona demandada. Pero en general se estima que en las situaciones en que hay rechazo inicial y continuado de la persona que recibe las insinuaciones y/o demandas, este tipo de comportamiento debería considerarse acoso sexual.

Las opiniones sobre este proceder son variadas, algunas personas sostienen que éste se daría sólo en algunos estratos de trabajadores. Así por ejemplo, mientras en el nivel de empleados administrativos con alguna jerarquía se percibe mayor "galantería que acoso", en el de los operarios sí se reconoce la existencia del acoso. Aunque se presentan explicaciones un tanto confusas sobre estos hechos:

*"...hay muchas cosas a las que se les puede atribuir. El problema social (es que se) ha aceptado que los hombres cortejen a una mujer aun siendo casados por ejemplo. Socialmente es muy aceptado de tal manera que casi es raro que a una mujer no se la piropee en el trabajo... El acoso sexual creo que es un porcentaje bastante bajo..."*

(Gerenta de Recursos Humanos)

Para referirse al acoso sexual en el trabajo las trabajadoras y dirigentes sindicales utilizan un lenguaje directo y muchas veces crudo, las/los fiscalizadores y empresarios, por el contrario, hablan con un estilo más distanciado y se podría decir técnico. Esto se relacionaría con el distinto nivel educativo alcanzado por las personas, pero evidentemente también con las vivencias inmediatas sufridas o presenciadas o la lejanía con el hecho.

En lenguaje crudo y directo así describe una dirigente sindical el acoso sexual:

*"O sea de repente que va una funcionaria a la oficina del jefe, el jefe se le tira encima y la manosea por todas partes..."*

Y una trabajadora explícita con bastante claridad la idea de acoso sexual, aunque no mencione en esta parte de su discurso directamente el concepto "sexual", durante el transcurso de la conversación también mencionó la palabra "acecho" y "persecución sexual".

*"Desde mi punto de vista porque yo lo he sufrido harto eso, lo veo como un chantaje, es como un chantaje para darle mejor cupo, ya sea en el trabajo que estás desempeñando o ascenderla a otro tipo de trabajo. Hubo un ofrecimiento abierto que uno las tendría todas en el trabajo si es que acepta cierto tipo de insinuaciones"*

En muchas ocasiones, al describirse este comportamiento aparece la situación denigrante que deben vivir las personas acosadas, no sólo por parte de los jefes o patrones sino también de los mismos compañeros de trabajo. Llama la atención el hecho que algunas de las trabajadoras consideran más insultante el hostigamiento sexual por parte de sus compañeros que de los patrones. ¿juega aún la idea tradicional de subordinación del trabajo que se extendió en otros períodos históricos a la subordinación de la vida?

*"El jefe me ayudaba! mientras me conversaba...de repente me daba un poco de rabia pero como tenía en ese momento la necesidad grande de trabajar... yo tenía que aferrarme a la pega... No seguirle la corriente en el sentido de "sí claro" sino seguirle ... "a lo mejor, lo voy a pensar"...lamentablemente a veces uno lo tiene que hacer aunque se vea un poco denigrante...lo vi que lo hacía con otra que él decía que era su sobrina pero la molestaba ....Así que terminó la temporada y nunca más fui,..."*

(Temporera, trabajadora de packing)

Por último, pero no por ello menos importante, la situación de acoso sexual es descrita generalmente como una relación de poder, aunque el concepto no se mencione explícitamente, en la que éste es ejercido por una de las partes involucradas con el consiguiente sometimiento no deseado o involuntario de la otra. En estas circunstancias quien detenta el poder procura acercamientos hacia la persona subordinada, acompañados de demandas para obtener favores sexuales a cambio de alguna regalía en forma de ascenso o mejora laboral, o simplemente de un reaseguro de que se mantendrá el trabajo o, en caso de rechazo, la amenaza de que lo perderá. Para la persona hostigada sexualmente surgen en el ambiente de trabajo el riesgo y la amenaza que atentan contra su seguridad laboral, lo que tiene para ella consecuencias negativas psíquicas y físicas.

De lo expresado por hombres y mujeres, trabajadoras y dirigentes, fiscalizadoras y empresarios, se desprende con claridad que más comúnmente se considera acoso sexual en el trabajo cuando:

\* una persona de jerarquía en empresas de cualquier tipo -servicios, industrial o comercial- y en casas particulares, que ejerce el poder, lo expresa a través de exigencias de tipo sexual hacia un\a subordinado\a,

- \* una persona de la misma jerarquía o nivel ocupacional y de sexo masculino ejerce el poder que le concede su condición masculina y lo expresa a través de exigencias de tipo sexual hacia una compañera,
- \* esas exigencias pueden suponer algún "premio" dentro del trabajo, ya sea un aumento de la remuneración, un ascenso de nivel, alguna otra regalía o simplemente la permanencia o pérdida del empleo, situaciones que son nombradas como "chantaje",
- \* esas exigencias producen temor y/o rechazo, o una aceptación momentánea en la o el asediado,
- \* esas exigencias traen consecuencias de alteraciones en la salud mental y física de las personas acosadas. Dolor de cabeza, irritación, nerviosismo, taquicardia conforman un síndrome de angustia, que frecuentemente requieren de asistencia médica. Por lo tanto, el acoso sexual afecta también la salud laboral.

## **2. El escenario y los gestos propiciatorios**

Los lugares de trabajo en que se da el asedio sexual cambian según el contexto de que se trate, puede ser la oficina del jefe o el espacio donde se está trabajando o durante el proceso de selección de personal para las empresas. En este último caso, ha ocurrido que finalmente la candidata acosada, aunque cumplía con todos los requisitos no obtuvo el puesto porque al haber aceptado la invitación del seleccionador, éste no la recomendó para ocultar su conducta. Sólo más tarde, al hacerse un reestudio de la selección, la empresa advirtió lo sucedido.

La situación de acoso sexual fue atribuida a menudo al momento en que el jefe, capataz o supervisor pasa cerca de la persona asediada, sobre todo en el caso de las mujeres y en circunstancias en que hay una relación directa entre el jefe o patrón y la trabajadora, y hace gestos, aproximaciones indebidas o le dirige un discurso con contenido de asedio sexual.

*"... una de las secretarias me comentaba que para entrar a la oficina del jefe ella se vestía porque era tanto lo que él la quería toquetear que me decía: "Ud. no me va a creer que hace un calor tan grande y yo tengo como cuatro chalecos, él me llama y yo empiezo a ponerme sweters". Bueno, eso lo veían los demás trabajadores que estaban afuera, que cada vez que ella entraba, ella se vestía".*

(Fiscalizadora Dirección del Trabajo)



*"Mi sensación es que el asedio sexual se da que es una cosa como muy externa a todo lo que pasa dentro de la empresa...Porque de repente si es un cargo para mujer, van a dejar las mejores piernas, dependiendo de la persona que esté contratando. Porque a lo mejor le cargan las mujeres y simplemente no va a dejar mujeres. A nosotros nos ha tocado, la empresa tiene cuatro mil personas, de tal manera que hemos tenido de un extremo al otro"*

(Gerenta de personal)

El trabajo temporal, en el packing de frutas, es una de las circunstancias reconocidas en la que los acosados son los hombres, los jefes "buenosmozos". Las trabajadoras hablan de búsqueda de aventura amorosa durante la temporada y también de una repartición de la fruta que las beneficie. Aunque se reconoce que ese tipo de asedio sexual ocurre con mucha menos frecuencia que el "tradicional".

En otras ocasiones, el acoso se traduce en la imposición y/o invitación a una cita fuera del lugar de trabajo, a tomar un trago, o en el ofrecimiento a llevar a la trabajadora en auto a la salida del trabajo o en llamadas telefónicas a la casa, invitaciones que son normalmente rechazadas.

### **3. Culpabilidad, Juicios y prejuicios**

En este apartado se hace alusión principalmente al caso de las mujeres asediadas por cuanto aparte de ser las más acosadas, son el referente obligado de la culpabilización y los prejuicios.

Muchas veces al hablar sobre asedio sexual, surge el mito acerca de la "culpa" que de alguna manera las mujeres tienen de lo ocurrido. Aparecen constantemente elementos que revelan actitudes y opiniones que inculpan a las mujeres asediadas. En efecto, a menudo emerge la afirmación y/o conjetura, según sea quien habla, de una cierta "disponibilidad" en las mujeres para ser acosadas, la que supuestamente estaría presente en las trabajadoras. Si bien se distingue a las mujeres "serias" de las "sexí", se supone que todas finalmente "algo hicieron" "algo manifestaron" en su conducta que las hicieron "merecedoras" o "culpables" del hostigamiento. Como si de las mujeres "emanara" una atracción irresistible e imperativa hacia sus superiores o colegas varones.

El tipo de vestimenta de las mujeres -pantalones apretados, polleras mini- es considerada también otra manifestación de su proceder que contribuiría a provocar el asedio. En este tipo de discurso subyace el supuesto acerca de la presencia en el hombre de una hipotética respuesta inmediata ante la manera de vestir de las mujeres, como si la condición natural en el hombre fuera una permanente disposición a asediar.

Pese a todo esto, cabe señalar que hay también intentos de "explicar" este comportamiento y de hacer diferenciaciones referidas a la necesidad del trabajo que tienen ciertas trabajadoras como las jefas de hogar, separadas o viudas, lo que las haría aceptar, soportar, gestos de acoso.

*"el problema que se da o sea típico que dicen que la mujer tiene la culpa, que la mujer provoca o sea todo el mundo al final cuando tú acusas todo este acoso, tú pasas a ser como la culpable".*

(Dirigenta sindical)

*"...Además a veces también, volviendo al acoso sexual, te digo yo veo a las niñas llegar... que andan en unas fachas que ni patinadoras de la calle. Llegan con unas super minis apretadas y unas curvas p'allá y se pasean como locas, tanto que se ríen los muchachos y dicen "oye y esta loca que aparece aquí" ¿ah?. Entonces como que no les atrae en el trabajo tener aventuras ni revolverla, así como que dicen y ésta qué es lo que le pasa. Incluso a veces se les llama la atención. Se les pide que vistan en forma más moderada de acuerdo con el lugar porque también dicen ¡ay, discrimina! No señor. Si yo estoy en la playa, ando en traje de baño, si yo estoy en una fiesta me pongo un vestido de fiesta, si yo estoy en un trabajo me pongo un vestido de trabajo. Es lo normal y natural. Muchas mujeres se exponen ellas por mala calidad, por inmadurez o por falta de preparación intelectual pero realmente .... son fachas muy llamativas."*

(Gerenta de auditoría)

*"también...(tienen) hasta vergüenza de decirlo, .... al principio hay mucha vergüenza. Reconocer que eso está pasando, que te está pasando a ti, que (a) la trabajadora le dicen: "tú tienes la culpa porque tú le coqueteaste....la falda muy corta", o qué sé yo o "el sweter muy apretado". Siempre hay una cosa ....Siempre hay una cosa..."*

(Fiscalizadora de la Dirección del Trabajo)

*"...pero también creo que es mucha culpa de la mujer porque si la mujer no se pone en su lugar llámese en cualquier trabajo, siempre va a estar el hombre predispuesto a dar el paso más adelante. Si uno da el paso la mujer acepta. El paso significa que algo puede pasar, si la mujer no lo acepta va a quedar ahí no más. Entonces va mucho quizás por ese lado."*

*Además quizás por el lado de nosotros los empresarios... quizás los adultos mayores como está la mujer recién entrando a cualquier tipo de carrera la mujer se está metiendo y lo está haciendo muy bien, yo creo que a los empresarios les da un poco de miedo que poco a poco les están quitando el espacio, o sea les están quitando el espacio al hombre...*

(Empresario joven)

En este último testimonio se percibe además la tentativa de explicar la discriminación presente en el hombre. Discriminación que se originaría en el miedo al cambio que significa la creciente entrada de la mujer al mercado de trabajo. Pero, al mismo tiempo se reconoce y así se lo expresa, el intento de aceptar el comienzo del cambio que se está produciendo, sugiriéndose un débil anuncio del final de la discriminación.

Se advierte también, aunque no siempre, la creencia en la existencia de una relación entre el reconocimiento de la situación de poder que facilitaría el acoso en los jefes y la exposición que lo estimularía o provocaría de parte de las trabajadoras.

Al tratar de definir el asedio sexual en el trabajo suele observarse, en testimonios que siguen la misma línea de argumentación, a veces llevada a su extremo, opiniones en las que subyace un prejuicio que denota discriminación sexual. En efecto, las mujeres, por su baja autoestima y falta de educación estarían induciendo el asedio sexual de sus superiores y colegas. Aunque en algunas ocasiones está también presente el reconocimiento de la discriminación lisa y llana cuando se trata de acoso sexual en el trabajo.

*"...Entonces a la mujer le nace un poco ser servicial, y eso mismo la degrada porque no tienden a compartir (los hombres y las mujeres). Yo creo que más preparación, más madurez necesita la mujer. Lo mismo que cuando se postula a un cargo se tiran bajito... Yo creo que a la mujer se le debe enseñar a respetarse y autovalorizarse. Yo creo que es más importante esa parte que la parte que la pasen a llevar, fíjate..."*

(Gerenta de Auditoría)

Las dirigentes sindicales, trabajadoras y fiscalizadoras\es son quienes más reconocen la existencia del prejuicio y la discriminación. En cambio, en el sector empresarial se registra una mayor tendencia a culpabilizar a las mujeres, aunque no haya consenso sobre la naturaleza del acoso ni sobre el prejuicio acerca de la culpabilidad de las mujeres.

Como acotación vale mencionar que entre los empresarios\as aparecen opiniones conservadoras sobre las relaciones de género, al referirse a las supuestas características del hombre chileno como latino, quien sería en consecuencia más apasionado y pendiente de las formas físicas femeninas, versus el hombre sajón que sería más indiferente ante una

mujer bonita. Estas serían buenas razones para no pretender cambios tan profundos en las relaciones de género, incluidas por cierto las laborales.

En resumen, el reconocimiento de una situación que culpabiliza y responsabiliza a la mujer constituye un lugar común en la descripción de las situaciones de acoso sexual en diferentes contextos laborales, hechas por mujeres y varones, así como está presente a menudo la justificación de la conducta acosadora del hombre.

#### **4. Denuncias y renunciaciones**

El acoso sexual en el trabajo, no importa el lugar de ocurrencia, es de antigua data y se produce con mucha más frecuencia de lo que se cree pero sale a la luz en muy pocas oportunidades. Su reconocimiento y denuncia enfrentan numerosas dificultades.

Se estima que, antes de llegar a la denuncia, una cierta conducta de las mujeres asediadas, relacionada con la decisión y fuerza de carácter en las trabajadoras, facilitaría el rechazo abierto y directo del acoso. Esto es visto como una táctica de comportamiento deseable ante el mismo, pero se admite no siempre se la puede seguir porque existen otros factores que lo impiden.

*"Al entrevistar a las compañeras (de la acosada) una dice: "bueno porqué ella y no Ud.?". Muchas dicen: "es que a mí...saben que yo estoy dispuesta, si él me va a tocar...y será mi jefe y aunque me echen estoy dispuesta a pegarle una cachetada, pero esta niña necesita el trabajo" o sea, que hay como un manejo. Yo creo que el acosador sabe con quién lo hace; con quien necesita el trabajo. Sabe que no se va a quejar más arriba, teme perder su trabajo, en cambio con la persona que sabe que no le va a aguantar una, no lo hace".*

(Fiscalizadora Dirección del Trabajo)

Entre los obstáculos para conocer los casos de asedio, existen por un lado aspectos subjetivos tales como la "invisibilidad" del fenómeno que aún es considerado un tema tabú, la vergüenza de la interesada en ponerse en evidencia ante los demás y el interés de los empresarios en mantener lo más callado posible el o los casos de asedio y proteger así a los acosadores. Esto último se debe a que muchas veces se trata de buenos empleados o jefes en quienes se ha invertido para su capacitación. Por lo tanto el costo de perderlos sería muy alto y no hay disposición a despedirlos para proteger un bien menos apreciado (la trabajadora). Por otro lado, los escollos se encuentran también en el proceso mismo de la tramitación de las denuncias ante las Inspecciones del Trabajo, y en la dificultad para que en la fiscalización se pueda constatar el hecho.

Cabe señalar que en la mayoría de los casos, la persona asediada no denuncia la situación ante su sindicato, cuando pertenece a alguno, ni a la Inspección del Trabajo que le

corresponde porque cree que su conducta no va a impedir o atajar el acoso o porque los trámites son engorrosos y dolorosos. De allí que en casos minoritarios y extremos, la asediada denuncia la ofensa sufrida. La encuesta del CEM muestra por ejemplo que solamente el 42.3% de las asediadas manifestó que al sufrir acoso sexual recurrirían a la jefatura máxima, al jefe directo o alguna institución pública, en circunstancias que un 21.3% señala que no recurriría a persona alguna y un 32% declara no saber dónde acudir (CEM, 1993).

*"ya cuando las trabajadoras hacen la denuncia es porque ya no dan más, porque saben que no es confidencial y generalmente ya están con licencia psiquiátrica porque están con una depresión tremenda porque van a perder la pega..."*

(Fiscalizadora Dirección del Trabajo)

Ante la existencia de estas trabas, la opción entonces está entre seguir soportando el asedio o renunciar al trabajo y dejar el caso sin resolución. Si se somete al asedio se mantiene así el empleo y en algunas ocasiones se puede recibir "premios" a cambio de los favores entregados. Sin embargo, la alternativa de retirarse del trabajo es muy usual entre las trabajadoras, lo que aparece ratificado en las cifras publicadas en el citado estudio del CEM (1993): el 32.2% de una muestra de trabajadoras asediadas renunció a su empleo después de ser objeto de tal conducta.

Por otra parte, suele ocurrir que pese a que se hace la denuncia ante alguna Inspección del Trabajo, muchas de ellas no son tramitadas porque cuando la trabajadora solicita aclaración sobre las opciones para llevar a cabo la fiscalización, su presentación provoca habitualmente desmotivación. Esto se debe a que normalmente a) se le indica que las atribuciones son limitadas; b) que depende del grado de comprensión del problema que tenga el fiscalizador; c) que debe presentarse junto con la o el fiscalizador en su lugar de trabajo y enfrentar al acosador; d) que es incierta una solución final favorable; e) que deberá enfrentar muchas críticas y falta de comprensión en su medio laboral.

En síntesis, se estima que la no presentación de la denuncia por parte de la asediada se debería a diversos factores tales como:

- a) el temor a la pérdida del trabajo,
- b) la vergüenza de hablar de este hecho y ponerse en evidencia ante los demás,
- c) el desconocimiento de las vías existentes para hacerlo, especialmente cuando no hay sindicato en el lugar de trabajo,
- d) el saber que si lo hace tiene que enfrentar al acosador y/o a las autoridades de su lugar de trabajo.

*"... Ahora, como esto es un tema que no puede ser tratado en forma confidencial...llegamos a la persona que era acosada y se le hizo ver que esto no era confidencial que su nombre iba a tener que llegar incluso hasta más arriba, porque en la medida cómo nos fuera, íbamos a tener que ir conversando con las distintas jefaturas. La trabajadora se mostró que ella en realidad quería llegar hasta las últimas consecuencias. "No", dijo, "yo no tengo ningún problema"... Bueno y ahí realmente empezar a abordar "en qué te acosaba, qué te ha hecho. Me va a perdonar pero yo tengo que hacer un montón de preguntas, que te ha tocado, que te ha abrazado, que te ha besado, que te ha seguido"... bueno.... Bueno, lo conversamos con los dirigentes sindicales, vimos la forma de abordarlo y como en realidad han habido varios... yo pensé que la mejor forma era primero llegar donde el acosador directamente, porque al parecer cuando uno llega más arriba, las jefaturas siempre se defienden, entonces lo ideal era llegar donde el acosador sin que él supiera en lo que uno andaba, o sea enfrentarlo, sin saber a qué venía una..."*

(Fiscalizadora Dirección del Trabajo)

*"...Y, además también que la trabajadora cuando tú le planteas de que la cosa hay que enfrentarla, de que no es anónima, de que no se la va a poder proteger, que hace la denuncia, de que ella va a tener que enfrentarse al acosador, que el acosador nos va a negar, que ella va a tener que seguir firme, en fin, cuando tú le planteas cómo todo eso que viene va a suceder, también hay un... hay un poco de pérdida de fuerza en esta primera valentía que ella tuvo de ir a buscar ayuda, ahora no sé si .... es lo más acertado o no, si a lo mejor lo más acertado era darle más ánimos."*

(Fiscalizadora Dirección del Trabajo)

*"...Hubo una denuncia de un dirigente sindical de acá de una empresa donde trabajan mujeres y hombres, y fue una denuncia en esos términos, muy vaga y cuando mi colega entrevistó al dirigente sindical para pedir más antecedentes respecto al acosador y a la acosada, no hubo caso, el dirigente...toda la primera intención que tuvo se cerró y no quiso dar ninguna información, y no pudo hacer nada más con ella porque sin acosador y sin acosada individualizados no pudo seguir. ¿Cómo se enfrenta una cosa en el aire?."*

(Fiscalizadora Dirección del Trabajo)

Casi no se recurre a las acciones judiciales y cuando se inician se abandonan voluntariamente por distintas razones. A veces la denunciante llega a algún acuerdo dentro de la empresa o bien se cansa de tramitar por encontrar engorroso el procedimiento.

## **5. Vías y modalidades**

No todas las trabajadoras están enteradas de los procedimientos para presentar una denuncia de acoso sexual. En cambio, los empresarios y dirigentes sindicales tienen por lo general alguna noción de los mecanismos a usar para denunciar el acoso sexual en el trabajo y las modalidades a través de las cuales las Inspecciones del Trabajo pueden intervenir en estos casos. Y los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, por definición, conocen los procedimientos, incluso algunos han participado, directa o indirectamente, o han conocido casos de acoso sexual en distintos lugares de trabajo.

Las vías y modalidades por las cuales se llegan a conocer situaciones de acoso sexual en el trabajo son limitadas. Ante todo depende de la decisión que tome la persona acosada y/o los dirigentes sindicales para acudir a la Inspección del Trabajo. En algunas ocasiones es la propia afectada la que va a la Inspección del Trabajo para presentar su caso y recabar consejo; en otras, los incidentes son expuestos por un dirigente sindical quien lleva el caso a la misma Inspección o lo comunica a los fiscalizadores cuando éstos llegan a las empresas por algún otro motivo.

Muchas veces sucede que se desiste de denuncias ya tramitadas y se presenta posteriormente la renuncia voluntaria al cargo. Esto ocurre por distintas razones, ya sea porque la denunciante llegó a algún acuerdo dentro de su empresa o cuando se cansó de tramitar sin resultado satisfactorio.

Otra vía, poco utilizada, consiste en demandar al asediador directamente ante los Tribunales. "El ordenamiento jurídico establece igualmente en Chile el principio de la inexcusabilidad en virtud del cual los tribunales están obligados a resolver aun en ausencia de leyes reguladoras de la materia y en dichos casos deben acogerse a lo dispuesto en los principios generales del Derecho y a la Equidad Natural" (Lazo, 1995).

Cuando la trabajadora decide continuar con los trámites judiciales tiene dos caminos a seguir: solicitar ayuda de la Corporación de Asistencia Judicial o contratar los servicios de un profesional particular. En el primer caso esa Corporación tiene pocos recursos por lo que los trámites demoran; en cambio, la asistencia de servicios particulares sólo se puede concretar si la trabajadora tiene los medios suficientes. Como esto último es muy improbable, en los pocos casos presentados ante Tribunales los procesos son de muy larga duración.

### **5.1. Qué ocurre y qué no ocurre en las Inspecciones**

Uno de los actores principales en los casos de denuncias de asedio sexual en el trabajo es la Inspección del Trabajo. Por ello a continuación se tratará más extensamente lo que se hace, lo que no se hace y lo que podría hacerse en esta instancia específica.

Las Inspecciones del Trabajo reciben las denuncias y aclaran dudas. El problema principal que enfrentan es que no hay normativa explícita que caracterice, prohíba y sancione el asedio sexual, pero tampoco es claro que se carezca absolutamente de atribuciones para actuar. Frente a esta situación nueva, que se viene repitiendo, la administración del trabajo intenta diseñar una estrategia que sea eficaz para prohibir un comportamiento tan fuertemente autoritario y contrario a un patrón de convivencia armónica en el trabajo. La precariedad de la normativa es lo que marcará toda su acción.

Así, los antecedentes que se entregan en el momento de la denuncia son los que decidirán o inhibirán activar el procedimiento. De acuerdo a esta evaluación será considerado procedente o no escriturar la denuncia.

Debido a la misma razón, falta de una norma específica, el fiscalizador no puede asegurar el resultado que se conseguirá. Sin embargo, este fiscalizador actuante puede acopiar antecedentes mediante escrituración en acta, de los hechos que reflejen, indiquen o hagan presumir una situación de asedio sexual. Esta acta puede constituirse en instrumento para una eventual gestión de la trabajadora ante los tribunales de justicia.

Cuando la evaluación es positiva, la denuncia es enviada a la Unidad de Fiscalización ubicada en cada Inspección del Trabajo, donde se actúa según los procedimientos existentes.

Pero, a pesar de estas posibilidades, no siempre se activa algún procedimiento. Más aún, en las oficinas de turno de las Inspecciones se reciben consultas respecto del tema sin que lleguen a ser escrituradas ni consignadas en formularios de consulta. Por otra parte, la consignación de denuncias de este tipo es ambigua ya que el formulario utilizado para registrarlas no contempla el concepto "asedio sexual," por lo que este tipo de caso se anota como "otras consultas" perdiéndose su registro específico.

Una vez recibida la denuncia, el fiscalizador debe presentarse al establecimiento donde trabaja la denunciante para iniciar la investigación, evaluar el entorno social de las relaciones laborales y tomar declaraciones juradas a todas las partes. Estas observaciones y declaraciones constituyen el acta que se archiva en la Inspección junto al informe de la denuncia.

En este momento del procedimiento se producen situaciones muy diferentes. Algunas veces los casos se resuelven dentro del establecimiento de trabajo con una amonestación al acosador y/o un cambio del puesto de trabajo de la persona asediada, en otras se

puede derivar también en una larga tramitación en los Tribunales de Justicia.



Cabe señalar que la trabajadora o el trabajador puede invocar como causal de término de la relación laboral el incumplimiento por parte del empleador de los aspectos tácitos contenidos en el contrato de trabajo relacionados con las condiciones de seguridad que debe entregar el empleador al trabajador o invocar el incumplimiento por parte del empleador respecto de la protección debida al trabajador y que esto, en algunos casos haga posible demandar el pago por años de servicio y a la vez solicitar pago por el atentado ocurrido.

Cuando se valora que es pertinente, se instruye a la persona acosada para que continúe los trámites en los Tribunales de Justicia. Estos solicitan por oficio reservado a las Inspecciones del Trabajo que envíen los antecedentes archivados de la fiscalización, o sea las Actas, como elementos de prueba al Juez que lleva la causa. Pero como ya se mencionara antes, en general los trabajadores no prosiguen con las acciones judiciales.

La carencia de normativas e instrumentos específicos para proceder en los casos de asedio sexual en el trabajo dificulta tanto las tareas de la misma Inspección como la tramitación por parte de las y los denunciantes. Entre las carencias mencionadas se destaca también la inexistencia de circulares o instructivos que regulen los procedimientos específicos a aplicar cuando se realiza una fiscalización sobre acoso sexual en el trabajo, los que sí existen sobre otras materias.

En general, pareciera que al asedio sexual en el trabajo no se le da en las Inspecciones del trabajo la importancia que éste tiene para la dignidad de las trabajadoras y el cuidado del ambiente laboral y la organización del trabajo. Se cree, asimismo, que predomina la subjetividad en el manejo de las situaciones que se presentan y que hay poca iniciativa y demasiada burocracia. Sin embargo, se reconoce al mismo tiempo que hay muchos fiscalizadores, hombres y mujeres, sensibles frente al atropello que implica el acoso sexual y son solidarios con las trabajadoras asediadas que llegan a denunciar y a quienes tratan de ayudar con la precariedad de los procedimientos existentes.

## **5.2. La acción posible cuando la legislación es precaria**

Otro punto de interés particular, si se tiene en cuenta los objetivos de este estudio, se refiere a los aspectos jurídicos del tratamiento del acoso sexual en el trabajo.

Pese a que la vía judicial está también abierta a las denuncias de acoso sexual en el trabajo, los expertos jurídicos interesados en este tema son muy escasos en nuestro país. En el estudio profundo y exhaustivo realizado desde esa perspectiva por Lazo (1995), el autor considera que la falta de referencias explícitas al acoso sexual en la actual normativa chilena ha conducido a una inhibición tanto de los afectados, que se reconoce son en su mayoría mujeres, como de las empresas o instituciones que no han hecho uso de sus reglamentos internos en esta materia. En este mismo sentido, los empresarios hablan de la necesidad de elaborar y utilizar de mejor manera los reglamentos internos de las empresas para actuar frente a casos de acoso sexual.

En cuanto a la actividad de los tribunales, este mismo autor señala que estos no han sido enfrentados a demandas de esta naturaleza. Afirma que con las construcciones

generales y universales existentes en la jurisprudencia de nuestro país se pueden poner en práctica mecanismos judiciales o administrativos. Sin embargo, en Chile ha predominado una práctica legalista que exige leyes específicas para resolver cada tema. Lazo subraya también que "Sólo en forma muy reciente, diferentes mecanismos jurídicos han sido activados sin que se conozcan aún resultados positivos. De allí que no se registren casos de sentencias judiciales que hayan sancionado estos hechos, ni menos establecido indemnizaciones pecuniarias en favor de los ofendidos, multas para los hostigadores o sus empleadores, o ratificado medidas de despido para asediadores a quienes se les hubiere comprobado estas prácticas".

Tampoco los órganos encargados de la fiscalización laboral tienen regulaciones claras para actuar en estas materias no obstante que la normativa actual lo permitiría, continúa diciendo Lazo. Aunque las normas que cita son genéricas, le permiten al autor señalar que sin lugar a dudas un esfuerzo interpretativo puede conducir a sanciones en una investigación sumaria. Asimismo destaca que la falta de tipificación explícita conspira para investigar este tipo de casos. Para actuar en esta materia es necesario entonces buscar fundamentos que permitan la acción judicial y la administrativa.

## **6. Algunas propuestas: legislar, prevenir, educar.**

Bajo la premisa de que una ley no solucionará de inmediato el problema pero ayuda a educar y permite hacer público el asedio sexual laboral que es necesario atacar, han surgido sugerencias e ideas prácticas de cómo se podría actuar para mejorar el tratamiento de los casos de asedio sexual en el trabajo, siempre y cuando se disponga de una ley para tal efecto.

La vía legal se considera la principal salida para esta problemática. La ley y su reglamentación son de primordial importancia, el primer recurso para enfrentar este problema. Pero, al mismo tiempo, existe cierto escepticismo frente a las soluciones legales y se visualizan impedimentos en la aplicación de la ley.

*"Pero hay leyes que tienen ¿cuánto? cien años. No se han hecho nunca valer, poh. Jamás se han hecho valer. Entonces, pucha...una ley. ¡Bueno, empiencen a aplicarla como corresponde o sea, pero de inmediato!. Yo creo que no habría que esperar años para poder ejecutarla, que sigan cayendo víctimas, ese es el problema."*

(Dirigenta sindical)

No existe, entonces, plena confianza en el funcionamiento de una ley y se prevén dificultades en la presentación de las pruebas pues se estima que su revelación puede ser muy discutible, así como muy intrincada la definición de los elementos que conformen una prueba de asedio sexual. En el estudio citado de Lazo (1995), en el que se comparan países

donde existen definiciones legales explícitas con otros que no cuentan con legislación especial, se reconoce como una seria dificultad las formas de prueba de estas conductas generalmente producidas en privado, sin testigos.

*"...yo pienso que es como bien complicado legislar en ese aspecto. Primero, porque el acoso, ya sea del hombre o de la mujer, debe ser controlado porque esas cosas son tan sutiles que a veces nadie se percata excepto el que las está sufriendo. Entonces cómo se legisla en una cosa que tú no ves o que tú estás sintiendo y yo no... yo estoy de acuerdo en que se debe legislar pero ...este tema se debe analizar más, con muchas más opiniones, con muchas más personas."*

(Trabajadora de la confección)

*"Sí. Todo esto es difícil de cuantificar, difícil de valorarlo porque en las oficinas pasan todas estas cosas, una pareja se ponen de acuerdo, salen, uno puede ser jefe, el otro no y después de un tiempo puede haber una presión de la dama, contra ...porque para conseguir tal cosa "o si no, yo hablo...". Entonces, lo he pensado muchas veces, siempre tengo chicas lindas, que uno de repente sea acusado por algo, aparte de la plancha, aparte de todo el lío que se produce .... nadie tiene una seguridad absoluta, tanto el hombre como la mujer, de lograr éxito en lo que está haciendo. Está como en un medio filo así entonces hay que cuidarse, cualquier cosa que se legisle es difícil definirla, es fácil acusar de algo que a lo mejor no es cierto, es difícil decir "mire, fulano me está haciendo tal cosa". No me ha pasado a mí pero lo he pensado, he trabajado en muchas empresas grandes, fui gerente administrativo en un holding de industria química por ejemplo .... ambiente de 400, 500 empleados, otra empresa de seguros también bueno, donde hay manejo y se ven muchas cosas. Pero escandaleras no hubo pero me refiero a ¿cómo legislar sobre eso?, es difícilísimo".*

(Empresario)

Se teme, además, el posible mal uso de la ley en el sentido de la manipulación de que puede ser objeto y de su utilización y aprovechamiento para denunciar acoso sexual sin que objetivamente exista el hecho. Se duda también acerca de lo que pueda suceder una vez que la ley se haya aprobado.

Dentro de este mismo ámbito legal, se sostiene asimismo que debería legislarse sobre el acoso sexual en el trabajo con un contenido más preventivo que punitivo.

*"...y que es importante quizás esto más preventivo que punitivo. Yo creo que toda esta legislación y todo este conocimiento sobre esto mejora las conductas, previene que actúen mal, corrige a las personas y hay un mejoramiento en las relaciones generales. Yo creo que ahora ya no es tan fácil que alguien te tire y acose tan fácilmente, que se siente que la persona tiene más conocimiento y puede hablar y puede... está corriendo un riesgo. Yo creo que hay un mejoramiento..."*

(Gerenta de Auditoría)

Algo que preocupa a las trabajadoras y dirigentas en particular es la carencia de una entidad especial para recibir y tramitar eficientemente estas denuncias, pasando por alto la existencia de las Inspecciones de Trabajo y haciendo referencia a las burlas y risas que provocan las denuncias de asedio sexual entre algunos carabineros.

*"...o sea a un lugar donde tomen el asunto con seriedad o por último así como crean tantas organizaciones, un ente que sea exclusivo pero para eso, exclusivo, que no tenga nada que ver con colores políticos sino que sea nada más que legal... si hay un ente, un organismo que uno sabe que no se van a burlar primero que nada, esa es la verdad."*

(Dirigenta sindical)

Una última sugerencia, más concreta, para incluir dentro de la reglamentación de la ley, se refiere a considerar la situación de las empleadas de casa particular junto con la de las temporeras agrícolas, como circunstancias específicas que requeriría un capítulo especial, ya que estas trabajadoras carecen normalmente de todo tipo de protección en materia de contratación, previsión y por supuesto con respecto a los casos de asedio sexual en el trabajo. Estas dos ocupaciones se mencionan como ejemplos de situaciones en las que probablemente el asedio sexual tiene una gran incidencia y en las que resulta muy difícil probar el hecho y llegar a la denuncia.

El tema de la educación en particular concita consenso y es considerado desde distintos ángulos. Trabajadoras, dirigentas, fiscalizadoras y empresarias coinciden en el reconocimiento de que a la mujer le falta educación para poder desenvolverse en el medio laboral y para saber defenderse del acoso. Y es en parte debido a esa carencia que, según ellas, las trabajadoras sufren el asedio. Es importante hacer notar que quienes expresan opiniones similares respecto a la falta de educación de la mujer son en su mayoría mujeres, quienes, además, no aplican el mismo razonamiento cuando se refieren al poco frecuente pero asedio al fin, de las mujeres hacia los hombres.

Insistiendo en la importancia de la educación de las mujeres, ésta aparece también asociada con la autoestima. En efecto, en el intento por explicar el acoso sexual en el trabajo subyace a menudo la idea de que las mujeres, por su baja autoestima, estarían induciendo el acoso sexual de sus superiores y colegas. El mecanismo operaría de la siguiente manera: la baja autoestima hace que las mujeres no se valoren y no exijan por lo tanto igual trato económico y personal entre mujeres y hombres. Esto haría que se expongan, sin contar con armas para defenderse, al acoso sexual en el trabajo.

Extremando las cosas, se dice incluso que para las mujeres que trabajan puede llegar a ser más importante la educación para la autoestima que suprimir el acoso sexual. De allí que educarse en la autoestima permitiría enfrentar, entre otras, las situaciones de acoso sexual que de todas maneras ocurrirían en los lugares de trabajo donde conviven mujeres y hombres. Esto sería así porque es "propio" de la condición masculina asediar sexualmente a las mujeres.

*"... por eso yo digo preparación, preparación .... una madurez de la mujer .... por supuesto la experiencia a través del tiempo y creo que también un poco los cursos, la capacitación ...Creo que es bueno preparar cursos en que a la mujer se le diga "respétese. Tú eres una mujer capaz de trabajar tan bien, exige tu sueldo, exige tu rol". ¿Por qué no lo exigen?. Porque son humildes, porque creen que las van a echar porque creen que les van a decir algo. Hay que subir a la mujer darse cuenta de lo que vale. Yo te digo, generalmente en el trabajo, el rendimiento de la mujer es muy bueno, no sé la experiencia de ustedes pero yo te hablo de muchos años es muy bueno el rendimiento..."*

(Gerenta de Auditoría)

Pero la educación no sólo debería dirigirse a las mujeres, se propone educar también a los hombres específicamente en el tema del acoso sexual e incluso se menciona la necesidad de educar desde la infancia en la igualdad y el respeto de género. Para ello se propone solicitar al Ministerio de Educación la incorporación en los currícula de todos los niveles de instrucción de materias con contenido formativo sobre la igualdad y las diferencias entre los géneros, poniendo énfasis en el contexto del trabajo.

*"...porque esto es general para hombre y mujer. Porque tanto el hombre como la mujer viven acoso. Porque a lo mejor nosotros mismos tenemos la culpa porque no involucramos al varón en estas cosas, porque a lo mejor el hombre hace algo que no le dijeron que era malo. No le enseñaron que eso era un acoso por ejemplo, porque así es como se logra. Porque esto del acoso ya hace como cuatro años que se viene hablando y ahora se está hablando recién. Pero si tú lo haces como una reunión es mucho más fructífero..."*

(Dirigente sindical)

Siempre en relación con la educación, se plantea la necesidad de organizar campañas educativas para todo el personal que trabaja en empresas u otras instituciones las relaciones entre los géneros con la meta de erradicar el asedio sexual en el trabajo.

Junto con la educación aparece la importancia de capacitar con mayor sistematización y profundidad a fiscalizadoras/es en los distintos aspectos del acoso sexual y sobre las posibilidades que la legislación existente y la reglamentación actual brindan para hacer frente a este problema laboral.

Otras propuestas están encaminadas a dar mayor publicidad al tema, lograr una mayor "apropiación" pública de la situación de acoso como un problema colectivo y social, es decir asumir el acoso sexual en el trabajo como una situación que exige su conocimiento y denuncia. Asimismo, hay que tratar de que produzca menos vergüenza, menos miedo para facilitar su denuncia.

Estas proposiciones aluden también a la necesidad de sensibilizar a todo el personal directivo y dependiente en el respeto a la dignidad de los trabajadores. Asimismo, debería atenderse su regulación en términos de normativas y reglamentos concretos, los que deberían darse a conocer y ser respetados en todos los lugares de trabajo. De esta manera, se cree que su aplicación derivaría de elevados principios de nivel legal y valores universales.

Se insiste también en la conveniencia de la rapidez, oportunidad y "obligatoriedad" de la denuncia, lo que se relaciona con la prevención de las consecuencias del acoso.

*"Claro, porque generalmente cuando se ha hecho la denuncia pasa un tiempo largo, entonces uno le dice: "pero porqué esperó tanto?", "es que ahora ya no doy más, estoy con tratamiento médico, ya no doy más, o sea esto ya no puede seguir...". Pero nunca hacen la denuncia cuando ya esto partió. ... Cuando llegan (a la Inspección) generalmente es cuando ya no dan más o sea están dispuestas ya a lo que sea, les da todo lo mismo...Pero yo creo que se pierde mucho tiempo...van dejando y dejando y después es muy tarde".*

(Fiscalizadora del Trabajo)

En otro orden de cosas las sugerencias y propuestas para enfrentar el acoso sexual en el trabajo plantean por un lado la realización de programas de fiscalización preventiva en torno al fenómeno del acoso sexual en el trabajo, a partir de las denuncias recibidas. Asimismo, se sugiere que la Inspección del Trabajo debería de iniciar campañas de prevención del acoso sexual en el trabajo visitando a las empresas de la zona y fiscalizando la situación en ese aspecto. Por otro lado, podría ampliarse la red del "fono laboral" ya existente, así como darle mayor publicidad y promover su uso para distintos asuntos y especialmente para consultas sobre acoso sexual en el trabajo, para lo cual habría que capacitar a los operador/as del programa en esta problemática.

Por último, son múltiples las propuestas de acciones encaminadas a enfrentar, impedir y sancionar el acoso sexual, entre las que se destacan:

- \* Conseguir que la Corporación de Asistencia Judicial ofrezca abogados de bajos costos para defender con mayor eficiencia a las asediadas que no pueden hacerlo por falta de medios.
- \* Difundir la próxima promulgación de la ley sobre acoso sexual.
- \* Elaborar material educativo y de difusión sobre el tema del acoso sexual y sus antecedentes en nuestro país y en otros países.
- \* Solicitar que en los currícula del SENCE se incluya cursos con contenido educativo sobre el acoso sexual en el trabajo.
- \* Organizar talleres para empresarios con el objeto de sensibilizarlos sobre la problemática, causas y consecuencias del acoso sexual en el trabajo.
- \* Dar mayor participación en la ley a la Dirección del Trabajo en las acciones para intervenir en los casos de acoso sexual.
- \* Capacitar también a las trabajadoras a través de cursos sobre acoso sexual. Brindando conocimientos acerca de lo que pueden hacer con la legislación vigente.
- \* Difundir a través de los sindicatos la problemática del acoso sexual y sensibilizarlos acerca del tema.
- \* Divulgar por los medios de comunicación masiva, los hechos que se producen en torno al acoso sexual en el trabajo y los temas asociados al mismo como una forma de educación al público general.
- \* Incluir en los reglamentos internos de cada empresa un artículo con un contenido que contemple la prevención, prohibición y sanción al acoso sexual.
- \* Seguir profundizando en el conocimiento de la realidad del acoso sexual en el trabajo.
- \* Por último, dentro del ámbito legal se aconseja tipificar el acoso sexual como delito.

### III. CONCLUSIONES

En síntesis, el acoso sexual en el trabajo, conducta negativa y lesiva para la dignidad de los trabajadores, supone el ejercicio de algún poder e implica acercamientos que van acompañados de demandas para obtener favores sexuales a cambio de algún beneficio - ascenso o mejora laboral-, o simplemente un reaseguro de que la persona asediada mantendrá su trabajo o lo perderá en caso de rechazo.

En el trabajo se da por lo general el asedio "jerárquico", donde el hombre es el acosador y la mujer la asediada, lo que no quiere decir que no ocurra en sentido inverso y sean los hombres los acosados. También se presenta la situación, menos frecuente, de acoso "horizontal", entre compañeros de trabajo, donde el poder actuado no es el jerárquico sino el atribuido al "sexo fuerte". Se puede afirmar, además, que ambos tipos de asedio, el "jerárquico" y el "horizontal", se producen indistintamente, siendo el primero el que provoca el mayor temor en las asediadas.

En el ambiente de trabajo, para la persona asediada se hacen presentes el riesgo y la inseguridad laboral, además de la molestia que provoca un requerimiento sexual no deseado por parte de un superior. Esta situación tiene consecuencias negativas tanto psíquicas y físicas como laborales en la asediada.

El hostigamiento sexual por lo general amedrenta a la asediada por cuanto no es fácil dar pruebas del hecho y se presta a malos entendidos en los que los prejuicios existentes en nuestra cultura y la discriminación manifiesta tienden a afectar la imagen de la persona víctima del asedio.

En efecto, predomina, en ambos sexos, el discurso que culpabiliza a las mujeres como responsables del acoso sexual que sufren. Revela un núcleo de consenso: las mujeres incitan con su vestimenta y sus actitudes poco adecuadas para los lugares de trabajo, lo que sería una de las formas de provocar el acoso sexual de los hombres.

Al mismo tiempo, entre líneas se puede leer un sub discurso según el cual de hecho se estaría concediendo a los hombres una condición de naturales asediadores (basta que aparezcan en su horizonte laboral algunas provocaciones femeninas, para que, "naturalmente", cierto número de hombres respondan con aproximaciones y apremios sexuales). Este tema, ajeno a los objetivos de este estudio, requiere investigar sobre otro aspecto de esta problemática que sería el "perfil del asediador" y profundizar en los aspectos culturales (y no "naturales") de los prejuicios y juicios en los discursos de los individuos.

Otro sub discurso expresado más por las mujeres que los hombres, se refiere a la falta de educación de las mujeres para enfrentar el acoso y en general la discriminación. Esta carencia alude a una socialización de género en la que las trabajadoras aprendieron a ser sumisas y poco contestatarias en su vida de relación con el sexo opuesto. La falta de educación de las mujeres actuaría como elemento facilitador del acoso. Ahora bien, esta mención de la educación tiene relación por un lado con un intento de explicación del acoso



desde las que lo sufren en mayor medida, y por el otro, con las propuestas para socializar y sensibilizar sobre este tema y erradicar esta conducta.

Actualmente, las posibilidades de denuncia y sanción de los casos de hostigamiento sexual son bastante limitadas y en las personas acosadas, en particular las mujeres, prevalece la vergüenza, el sentido de la culpa y provocación y el miedo, sobre todo a perder el trabajo, si se inician los trámites de una denuncia, por lo que sólo en situaciones extremas se llega a la denuncia y a proseguir con todos los trámites correspondientes.

El reconocimiento de la existencia y cotidianeidad del acoso sexual en el trabajo, de lo que significa para las personas acosadas, y de las limitaciones de los procedimientos existentes para condenarlo y sancionarlo permite plantear propuestas referidas a legislar, educar y capacitar. Acciones estas dos últimas que deberían abarcar a todos los actores sociales involucrados en el ámbito del trabajo: empresarios, dirigentes, trabajadores y fiscalizadores.

Pese a que se considera la ley como primer recurso para enfrentar y sancionar el acoso sexual en el trabajo, el educar, y sobre todo educar para la autoestima de las mujeres y en el respeto entre las personas, adquiere una relevancia fundamental.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Délano B. y Todaro, R. Asedio Sexual en el Trabajo, CEM, Centro de Estudios de la Mujer, 1993, Santiago

- Lazo, P. Acoso Sexual en el Trabajo, Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Nro. 80, Mes: Septiembre, Año 1995 (ISSN0710-968X).