



Departamento de Estudios

Aportes al Debate Laboral N°7

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:

De la Impunidad a la Acción

**Pamela Farías A.
Marcela Gómez A.**

Santiago - Chile

INTRODUCCIÓN

Junto con actualizar el estado de la discusión que se ha seguido en Chile respecto del acoso sexual en el trabajo, el presente documento revela la experiencia pionera que un servicio público dedicado a la fiscalización e interpretación de la normativa laboral ha desarrollado para abordar este complejo tema.

En efecto, aún cuando en Chile no existe una legislación específica respecto del acoso sexual en el mundo laboral, la Dirección del Trabajo resolvió actuar en la materia entendiendo que se trata de conducta evidentemente abusiva, que lesiona la dignidad y honra de los trabajadores y que viola las disposiciones de carácter general establecidas para resguardar esos derechos en la Constitución Política y en el Código del Trabajo. Con este fin, el Servicio recogió la valiosa experiencia que había acumulado su personal en el conocimiento de estos casos y estableció diversos procedimientos mediante los cuales, empleando sus facultades fiscalizadoras y poniendo en juego su papel mediador, pudieran investigarse las denuncias y se pusiera fin al comportamiento de acoso.

Las complejidades, avances y frustraciones de este camino quedan claramente revelados en estas páginas. Incluimos en ellas, en forma de recuadros claramente distinguibles dentro del texto, una selección de 22 testimonios reales de trabajadoras que fueron asediadas sexualmente en su trabajo y cuya situación fue puesta en manos de la Dirección del Trabajo. Ello para que en todo momento el lector tenga presente que más que una discusión jurídica o de procedimiento, se trata de un tema sensible, que afecta a personas reales que demandan respuestas concretas.

Y es a ellas precisamente, a las que tuvieron la valentía de denunciar estos abusos y confiaron en que el Estado protegería sus derechos fundamentales a la intimidad y a la privacidad, a quienes dedicamos este esfuerzo.

Las Autoras

I.- EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Estado del Tema

En Chile contamos con escasas investigaciones y estudios sobre acoso sexual; sin embargo, el material que existe nos permite reflexionar sobre los modos de ocurrencia que esta conducta presenta y cómo se la conceptualiza.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se entiende por acoso sexual *“un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio”*. Por su precisión y parquedad esta definición es la más usada actualmente, incluso es la que se adoptó en el proyecto de ley que busca regular el hostigamiento sexual en el trabajo. A pesar de ello, hay otras definiciones que tienden a complementarla y entregar más elementos para distinguir esta conducta de otras. Según la académica de la Universidad de La Serena Sonia Salas (Salas, 1975), una definición consensuada de acoso sexual sería que se trata de *“una amenaza repetida e indeseada que puede incluir gestos, comentarios o contactos físicos de naturaleza sexual”*. La profesional caracteriza una serie de conductas que son ejemplificadoras de acoso sexual, entre las que se destacan:

- gestos y comentarios de connotación sexual
- apretones de hombros, abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente.
- Juegos propuestos de carácter sexual.
- Propositiones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionan con mejoramientos y/o ascensos relacionados con el trabajo
- Lenguaje sexual de tipo obsceno o chistes subidos de tono

Según investigaciones realizadas en Estados Unidos (Till, 1980) existen 5 niveles de acoso que se presentan en el contexto académico:

- Acoso sexual: Conductas y/o comentarios generalizados de carácter sexual.
- Conducta seductora: Insinuaciones sexuales de carácter inapropiado y ofensivo.
- Chantaje sexual: Solicitud de actividad sexual u otra conducta ligada al sexo con promesa de recompensa.
- Coacción sexual: Imposición de actividad sexual bajo amenaza de castigo.
- Ataque o asalto sexual: Imposición o asalto sexual intenso.

Otra definición más tradicional de este comportamiento se refiere a una exigencia por parte de un supervisor (que habitualmente, pero no siempre, es hombre) dirigida a un subordinado (que habitualmente, pero no siempre, es mujer) para que le conceda favores sexuales con el fin de conseguir o conservar un trabajo o ciertos beneficios relacionados con éste, como un aumento salarial, un ascenso o

traslado. Esta forma de acoso sexual, que se ha denominado acoso sexual *quid pro quo*, normalmente implica un abuso de autoridad (Daaren, 1998)

El abogado Sebastián Hamel (1995) sostiene que la doctrina reconoce dos tipos de acoso sexual: por chantaje y por intimidación. El primero se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (aumento de salario, ascenso, traslado o permanencia en un puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.

El acoso sexual por intimidación puede consistir en invitaciones sexuales inoportunas, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, con la finalidad de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso.

Es interesante esta distinción puesto que en los casos que examinaremos más adelante la conducta que prevalece es la de intimidación por sobre el chantaje, lo que expresa una manera violenta y abusiva de relaciones de poder en el ámbito laboral. Expresado en otros términos, esto implica que más allá de “premiar” el consentimiento a los requerimientos sexuales, en la casi

totalidad de los casos este comportamiento se manifiesta como una imposición violenta con el objeto de que la mujer acceda a tales propuestas.

CASO N°1-SANTIAGO

Una secretaria de una empresa automotriz denuncia por acoso sexual a su jefe directo. Afirma que el jefe la envió a pagar unas facturas, luego se ofreció a llevarla en automóvil. Durante el viaje él se desvió a un motel, la bajó a la fuerza e intentó ultrajarla, pero ella opuso resistencia y el acosador tuvo que desistir. Tras este incidente se sucedieron frecuentes propuestas de índole sexual, lo que perturbó profundamente a la afectada, quien optó por hacer uso de licencias médicas. Finalmente renunció. Representantes de la empresa desconocieron el acoso y confidenciaron que la secretaria “era muy provocativa en su forma de vestir”.

Acoso sexual y género

Las definiciones revisadas nos conducen a un tema que está presente en la raíz del acoso sexual y es el relativo al poder, la subordinación y las relaciones de dependencia, que configuran a esta conducta como una problemática específica de género.

Entenderemos por género la definición de Elsa Gómez (19XX) quien sostiene que mientras el sexo se refiere a diferencias biológicas que existen entre machos y hembras en la mayoría de las especies vivientes, fundamentalmente en términos de la participación en la reproducción, el género define los atributos esperados para cada sexo de acuerdo al orden social de una cultura determinada. Género podría

entenderse, entonces, como la red de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que a través de un proceso de construcción social establecen diferencias entre los hombres y las mujeres.

Esta construcción tiene las siguientes características: es histórica y, como tal, se nutre de elementos que por ser mutables en el tiempo y en el espacio son también susceptibles de modificación mediante intervenciones; es ubicua en el sentido que permea la micro y macrosfera de la sociedad a través del mercado de trabajo, el sistema educativo, los medios de comunicación, la religión, el aparato político, la recreación, la familia, las relaciones interpersonales, la salud y la misma personalidad; y es jerárquica porque la diferenciación que establece, lejos de ser neutra, implica valoraciones que atribuyen mayor importancia y valía a las características y actividades asociadas con el hombre.

A partir de esta definición podemos visualizar al acoso sexual como una expresión emblemática de la discriminación en el trabajo, realidad que al estar en la base de esta problemática explica en parte la caracterización del hostigamiento

sexual como un tema sensible y complejo que genera tantas resistencias. El acoso sexual supone una situación de discriminación en la que la mujer sólo por el hecho de serlo puede ser objeto de asedio sexual, exponiéndose a situaciones que amenazan su trabajo y su integridad física y síquica.

CASO N°2 –CONCEPCIÓN

M.H., 38 años, madre soltera, trabajaba en la biblioteca de un instituto profesional cuando denunció su jefe directo por acoso sexual. "Cada vez que le recriminaba su actitud, me respondía en forma burlona que no me pusiera tan complicada", señaló. El hostigamiento se mantuvo incluso durante el embarazo de la afectada. La situación fue informada en la empresa y se pidió cambio de lugar de trabajo, pero no se adoptó ninguna medida y en adelante se eludió el tema. Finalmente, la mujer renunció al empleo a pesar de estar gozando de fuero maternal. En la fiscalización posterior, otras trabajadoras revelaron haber sido acosadas por la misma persona denunciada.

El acoso se constituye como una conducta que provoca múltiples opiniones, desde la negación total de su existencia, su relativización hasta una acción decidida para erradicar su ocurrencia, junto con la promoción de políticas y normas legales que sancionen este abuso. La Dirección del Trabajo realizó en 1995 un estudio de percepción sobre el tema¹, en el que a partir de grupos focales con actores claves (trabajadoras, dirigentes sindicales, empleadores y fiscalizadores) se pudo

conocer las opiniones existentes en estos grupos y extrapolarnos a los supuestos y prejuicios que existen frente al tema. En este estudio se constató que al abrir un debate directo sobre la materia, los participantes expresan desconocerla tanto en el concepto como en experiencias cercanas; sin embargo, mientras se desarrolla la conversación, aparecen signos de que existe un conocimiento bastante mayor que el declarado. Finalmente, la mayoría de los participantes reconoce que el acoso

¹ Acoso sexual en el trabajo: análisis de grupos focales. CEM, Aportes al Debate Laboral N°2, Dirección del Trabajo

sexual es una problemática presente en el trabajo y en las relaciones laborales, que afecta principalmente a las mujeres y que es necesario regular a través de una legislación específica.

El proyecto de ley

Aunque a la fecha parecen existir argumentos sociales, jurídicos, éticos, culturales y laborales suficientemente fundados para avalar la necesidad de una legislación que sancione esta conducta y establezca reparaciones para las víctimas, en Chile no existe ningún instrumento legal que cumpla con este objetivo. Ello motivó la presentación de distintos proyectos y mociones parlamentarias sobre el tema, las que finalmente fueron recogidas en una indicación substitutiva del Ejecutivo enviada a trámite legislativo con la firma del Presidente de la República y los Ministros del Trabajo y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Esta iniciativa legislativa establece la necesidad de dignificar la relación de los trabajadores entre sí y de éstos con su empleador durante el desempeño laboral, planteando que tal dignificación “sólo se producirá en la medida que exista conciencia del deber de respeto al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, principio que se vulnera en la medida que existe discriminación basada en elementos ajenos al desempeño laboral como es el sexo de la persona”. Agrega el texto que una de las manifestaciones más graves de esta discriminación

es el acoso sexual, por cuanto aunque éste pueda afectar a hombres y mujeres en la práctica las afectadas por dicha conducta son mujeres, lo cual denota la existencia de una visión de inferioridad de un sexo respecto de otro.

CASO Nº 3 - MAIPÚ

Tres trabajadoras de una distribuidora comercial denunciaron a su jefe directo por acoso sexual, expresado por propuestas deshonestas y acercamientos físicos impropios. Iniciado el procedimiento, las mujeres retiraron la denuncia aduciendo que previamente habían acudido a Tribunales y que éstos fallaron a su favor dictando sentencia contra el acosador, quien fue conminado a cambiar su actitud. Destacaron que la empresa les aseguró que mantendrían su fuente laboral.

El proyecto establece que el acoso sexual vulnera normas fundamentales de la Constitución Política, entre éstas el Art.19 Nº1 que asegura a todas las personas sus derechos a la integridad física y síquica; el Nº 2 del mencionado artículo que prescribe que ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias y finalmente el inciso 3º del Nº 16 que prohíbe en el ámbito laboral cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador. Esta argumentación se complementa invocando la resolución de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo (Junio 1985). Esta señala que “los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los

trabajadores”, por lo que es necesario que “ las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”.

El proyecto de ley define el acoso sexual como un “*comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio*”. Tal comportamiento puede consistir en una o en varias acciones reiteradas en el tiempo, lo que decidirá el juez tomando en consideración la gravedad de los hechos.

La iniciativa legislativa propone modificar diversas disposiciones del Código del Trabajo, cuyo sentido se detalla a continuación:

- ? Modifica el artículo N° 2 para establecer que el acoso sexual constituye una forma especial de discriminación contraria a los principios de las leyes laborales.
- ? Cambia el artículo N°160, para definir el acoso sexual e incluirlo como causal de terminación de contrato de trabajo. Cuando afecta al trabajador y el responsable es el empleador, la indemnización que deba pagar se eleva hasta en un 100% de acuerdo a lo que establece el artículo N° 171 sobre despido indirecto, que permite al trabajador desahuciar el contrato cuando el empleador no cumple las condiciones que éste estipula.
- ? Transforma el artículo N°168 para sancionar con un aumento de hasta un 100% en la indemnización correspondiente al empleador que hubiese invocado en forma injustificada, indebida o improcedente la causal de acoso sexual para poner término a un contrato de trabajo. Establece el proyecto que cuando las denuncias por acoso sexual han sido declaradas carentes de motivos plausibles, se sancionará al trabajador con una multa a beneficio fiscal.
- ? Modifica el artículo N°184 para agregar la obligación del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger la dignidad de los trabajadores.

De manera paralela, la iniciativa de ley plantea modificar el Estatuto Administrativo que regula la relación del Gobierno y los funcionarios públicos, como asimismo la normativa legal que rige para los trabajadores municipales. En ambos casos, se perfecciona la norma relativa a la responsabilidad administrativa de los funcionarios, prohibiéndose expresamente el acoso sexual en el trabajo y estableciéndose medidas disciplinarias para quienes incurrieran en esta conducta.

La aprobación, discusión y mejoramiento de este proyecto son fundamentales para avanzar en la protección de los derechos de los trabajadores y en la erradicación de los diversos tipos de discriminación que afectan a las mujeres. Pero, además, hay que considerar el tema también desde el punto de vista de lo simbólico, ya que la sola existencia de una ley de acoso sexual visibiliza y le da vigencia a esta problemática.

Consideramos importante tener en cuenta el valor “cultural” de este tipo de iniciativas, pues perseverar en la necesidad de una ley no es una desviación jurídicista sino la posibilidad cierta de sacar a luz fenómenos y patologías sociales que se guardan en el ámbito de lo privado. No cabe duda que la ley constituirá sólo un inicio, que debe ir acompañada de acciones de difusión, divulgación, capacitación y prevención para rendir los frutos esperados.

CASO N° 4- PUERTO AYSÉN

La denuncia por acoso sexual la formuló J.L., de 20 años, operaria de una industria pesquera, contra su jefe directo, un técnico universitario de 25 años. “La presión era física, psicológica y verbal, con ofrecimientos de regalías no sólo para mí, sino para el resto de mis compañeras de la línea de producción”, señaló la joven. Durante la fiscalización se constató que el jefe había sido denunciado con anterioridad por los mismos cargos y que existían testigos del acoso contra J.L. Con estos antecedentes, la empresa inició una investigación interna que culminó con la decisión de despedir al acosador; sin embargo, la gerenta de personal decidió minimizar la situación y mantenerlo en su puesto. Frente a esto la operaria renunció.

Legislación internacional

El problema del acoso sexual tiene carácter mundial y es un tema que está presente en la agenda de los foros mundiales y regionales sobre temas de empleo, discriminación y condiciones de trabajo. Diversos países ya han promulgado legislaciones para prevenir y sancionar esta conducta, las que están siendo empleadas con relativo éxito. Ello constituye una vasta experiencia en materia jurídica y legislativa aplicada hace ya más de una década. Como se apreciará en la síntesis siguiente, las formulas que se han adoptado son variadas y responden a la realidad de cada nación.

Argentina: En 1993 se promulgó un Decreto Presidencial de carácter administrativo y que rige solo para los empleados públicos. En éste se declara que “se sancionará el accionar de un funcionario que, con motivo o en ejercicio de sus funciones, se aproveche de una situación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal”.

Brasil: Hay proyectos de ley en trámite en el Parlamento referidos a este tema. Algunos casos de acoso sexual han llegado a Tribunales invocando normas de la Constitución de 1988, que establece que son inviolables “la intimidad, la vida privada, la honra y la imagen de las personas”.

Costa Rica: Desde 1995 existe una **Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia**, que establece que es delito toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo y en el estado general de bienestar personal. La Defensoría de los Habitantes y la Inspección General del Ministerio del Trabajo deberán ser informadas

de las denuncias que se presenten para controlar su desarrollo, quedando la competencia de su conocimiento y sanción radicada en los Tribunales del Trabajo.

CASO Nº 5 – VITACURA

Una secretaria ejecutiva de una empresa de servicios acusó a un superior extranjero de hostigamiento sexual, expresado en insinuaciones, acercamiento y propuestas sexuales enviadas incluso a través del correo electrónico interno. “Además de afectarme física y síquicamente, esta conducta se ha traducido en una baja ostensible de mi rendimiento, porque no tengo ni la seguridad ni la tranquilidad suficientes para concentrarme en mis tareas”, señaló la trabajadora. Tras la intervención del fiscalizador y luego de que otras personas de la empresa calificaran al denunciado como persona violenta, agresiva y conflictiva, la empresa optó por despedirlo.

México: En 1991 se incluyó en el título XV del Código Penal la figura de hostigamiento sexual, que es penado con hasta 40 días de cárcel. Se establece que comete delito de acoso sexual quién “asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición de jerarquía derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique su subordinación”.

Perú: Aunque la Ley Nº 24514 de Estabilidad Laboral tipifica el acoso sexual como una falta grave del empleador y sus representantes, la legislación de este país no contiene normas reglamentarias que configuren claramente esta conducta ni tampoco que permitan adoptar medidas preventivas.

Venezuela: En enero 1999 se promulgó una ley que tipifica el acoso sexual.

Francia: El acoso sexual es considerado un delito de carácter penal que puede ser castigado hasta con 2 años de cárcel, aunque también puede configurarse en el ámbito del trabajo pudiendo tener pena de 1 año de cárcel. Esta conducta es concebida como un delito de abuso de poder, por lo que no se estipula entre pares o personas de la misma posición jerárquica.

Bélgica: Cuenta con un Decreto Real de septiembre 1992 sobre protección de los trabajadores contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los empleadores tienen la obligación de incorporar en sus reglamentos internos los siguientes puntos:

- ? Referencia expresa sobre la política de la empresa para enfrentar el acoso sexual
- ? Elección de un consejero o de un servicio que pueda orientar y apoyar a las trabajadoras que denuncian acoso sexual.
- ? Establecimiento de procedimientos para recibir y procesar quejas y reclamos
- ? Establecimiento de sanciones para los acosadores.

Comunidad Europea: Los diversos países de este continente han resuelto de manera muy diversa la situación del acoso sexual. Hay países como Austria, España, Bélgica y Francia que han promulgado legislaciones específicas para regular y sancionar este comportamiento. En otras naciones, como Finlandia, Luxemburgo, Noruega y Reino Unido, las normas legales referidas a esta conducta se han incorporado en la legislación sobre equidad y discriminación sexual. En Dinamarca el acoso sexual es abordado en los convenios colectivos suscritos en el ámbito nacional o sectorial, con guías y procedimientos específicamente elaborados por sector. También en Italia y España existen convenios sectoriales y en Irlanda y Reino Unido esta modalidad va ganando cada vez mayor respaldo.

Las diversas realidades expuestas nos revelan cómo las distintas naciones reconocen la existencia de esta situación y adoptan distintas modalidades para enfrentarla. Un factor relevante es que, con legislación o sin ella, el involucramiento de la empresa como un actor clave en lo referido a esta conducta da mayores garantías de éxito a cualquier acción que se emprenda para evitar el acoso. En el ámbito del trabajo, ninguna conducta será reprobada de manera general si las empresas la toleran o la minimizan.

II.- CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

El acoso sexual como parte de las relaciones laborales

En Chile, la problemática del acoso sexual en el trabajo históricamente no ha estado en el centro de las preocupaciones del Gobierno, de las organizaciones sindicales ni empresariales ni tampoco ha sido un tema de masiva presencia en el debate público. Aunque hay investigaciones y bibliografía sobre la materia, esta es considerablemente menor a la dedicada a otras problemáticas laborales como la incorporación de la mujer al trabajo, la salud y seguridad laboral y las nuevas modalidades de gestión. El tema cobra bruscamente presencia y actualidad cuando los medios de comunicación informan sobre denuncias por acoso sexual, pero hay que precisar que no existe seguimiento de los casos y que lo normal es que tras el impacto inicial se vuelva a la situación de indiferencia sobre la materia.

No obstante lo anterior, el acoso sexual no constituye un problema menor que pueda ser fácilmente obviado ya que, al contrario de lo que se piensa, este comportamiento no involucra sólo al acosador y su víctima sino que afecta todo el entorno laboral, "contaminando" las condiciones y el ambiente que forman parte sustantiva de los procesos de trabajo. El acoso sexual tiene repercusiones significativas en la productividad, la eficiencia y en las relaciones de colaboración que deben existir al interior de la empresa. Trabajadores y empleadores que quieran desarrollar su actividad productiva en un ambiente sano no pueden sino hacerse cargo de estas conductas - si las hubiere- y sancionarlas.

CASO Nº 6 - VALPARAÍSO

G.M, de 41 años, secretaria de una Asociación de Transportistas, acudió a pedir un beneficio ante un jefe indirecto. "Me hizo pasar a su oficina, nos sentamos y al formularle mi solicitud me dijo que accedía si tenía sexo oral con él y procedió a bajarse el cierre el pantalón. Abandoné de inmediato el lugar, mientras él me decía que volviera más tarde, cuando estuviera solo", señala la declaración de la afectada. Durante la fiscalización, el denunciado desconoció todo hecho y la empresa afirmó que no podía tomar medidas ante la falta de pruebas o testigos. Se recomendó a la trabajadora presentar el caso en Tribunales.

Además, si consideramos la importante cantidad de horas que diariamente se destina al trabajo, es lógico colegir que una situación de acoso sexual extenderá sus negativas consecuencias más allá del ámbito laboral, perturbando incluso la vida familiar y social de los directamente involucrados.

El impacto del acoso sexual para los trabajadores es bastante claro: menoscaba la dignidad de las afectadas y de las personas de su entorno, afecta la salud mental y física de la persona acosada (es común la existencia de tensión,

miedo, inseguridad, estrés y desconcentración asociada a estos casos) y disminuye el rendimiento y la productividad, todo lo cual sin duda altera el normal desarrollo de la actividad laboral. Además, un alto porcentaje de personas acosadas renuncia a su trabajo e incluso se registra un índice importante de despidos. Este comportamiento también tiene efectos indirectos en la empresa, ya que se producen importantes grados de ausentismo laboral imputables a esta causa; la productividad de la empresa o servicio se ve alterada, se generan grados de tensión que impactan en las condiciones y ambiente de trabajo y, además, las empresas pueden perder personas calificadas por estas causas.

A la luz de las consecuencias expuestas y atendido el hecho que las investigaciones demuestran que el acoso sexual se presenta en todo tipo de empresas y a todos los niveles, la poca visibilidad de este tema parecería incomprensible si no fuera por la conjunción de dos factores: la primacía de lo urgente por sobre los temas de fondo y la existencia de cierto tabú sobre la materia, tanto por la vergüenza y el miedo a ser culpabilizadas que sienten las afectadas como por la actitud de muchas empresas de ocultar eventuales casos o reducirlos a un problema privado. Siendo así, no resulta extraño constatar que los casos denunciados, tanto en el ámbito de la empresa como ante los Servicios del Trabajo, mayoritariamente son aquellos en los que la víctima ha soportado un asedio de larga duración y se decide a revelar el hecho como "último recurso".

Caracterizando el acoso sexual

En el ámbito laboral, el asedio sexual constituye una expresión de las distintas maneras que existen de ejercer el poder que una persona tiene en razón de su cargo de manera abusiva y excediendo las atribuciones con que cuenta. Se trata de un exceso que se suma a otras conductas reprobables pero, lamentablemente, cotidianas en muchas organizaciones: mal trato de palabra o de hecho, gritos, amenazas, presión para trabajar más allá de los horarios o condiciones establecidas en el contrato, postergación de vacaciones e incumplimiento de la normativa laboral vigente.

CASO Nº 7 - RANCAGUA

La empleada de un centro automotor denunció que el dueño del establecimiento la acosa permanentemente, la obliga a ir a lugares oscuros del recinto de trabajo para formularle propuestas sexuales y la amenaza con despedirla si no accede a sus demandas. Pero antes que el fiscalizador visitara la empresa, la trabajadora se desistió de la denuncia sin expresar motivos.

El hostigamiento con fines sexuales bajo la amenaza de degradar la situación laboral de la afectada o con ofrecimientos de "premios" o recompensas futuras se suma así a una serie de comportamientos caracterizados por el ejercicio abusivo del poder en el trabajo. Como se trata de una situación en la que la víctima casi siempre es mujer, este comportamiento debe caracterizarse también como expresión de una cultura que discrimina a las mujeres y les asigna un rol subordinado en el mundo del trabajo.

Pese a las complejidades existentes respecto de la recopilación de información estadística sobre la materia, una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM 1993) revela pistas claras sobre la realidad del acoso sexual en Chile. Este trabajo, realizado sobre la base de una encuesta a 1200 trabajadoras del Gran Santiago en 1991, reveló que el 20% de las entrevistadas sufría acoso sexual en su trabajo y que el 84,3% reconoció que ese comportamiento existe en el ámbito laboral. En general, las entrevistadas coincidieron en declarar que el asedio sexual es una expresión de la discriminación contra la mujer, que se trata de un problema más personal que social y que es distinto a la seducción o la atracción. Un dato significativo revelado por este estudio es que el 80.5% de las encuestadas señaló que el asedio sexual "es disimulado y cuesta mucho comprobarlo". Ello implica que es posible que si el tema fuera menos tabú, los casos denunciados aumenten significativamente.

En cuanto a la caracterización de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo, la bibliografía existente señala que este comportamiento afecta con mayor frecuencia a mujeres jóvenes, con niveles de ingreso inferiores, con educación incompleta y que trabajan en tareas auxiliares de profesiones masculinas (secretarias, enfermeras, obreras, etc.). No obstante, hay casos de mujeres profesionales afectadas por este comportamiento, pero son los menos conocidos porque las consecuencias laborales y sociales de la denuncia son mayores cuando se trata de personas que ocupan cargos de responsabilidad. Un ejemplo de ello es el caso de una socióloga de un servicio público que se atrevió a denunciar el acoso sexual que era víctima por parte de su superior directo, situación que es de dominio

público y ha sido citada incluso en revistas internacionales como un ejemplo de acoso sexual, todo ello con un alto costo laboral para la afectada.

Diversas investigaciones sociológicas sobre el tema han revelado cierto condicionamiento cultural en cuanto a la visión que se tiene de las mujeres que están en el espacio laboral, el cual explica e incluso tiende a avalar la existencia del acoso sexual. En general, los estudios dan cuenta que existe una percepción generalizada de que la sexualidad masculina es "irracional e irrefrenable" y, por

CASO Nº 8 - ARICA

La joven G.A., de 23 años, trabajaba como auxiliar de perfumería en una farmacia. Denunció a su jefe directo por actos reiterados de acoso sexual, que se materializaban en insinuaciones, invitaciones, seguimiento al domicilio, llegando incluso a obligarla a salir con él para concederle beneficios laborales legales como las vacaciones. "Si no acudo a las citas que él me propone, después me insulta y me maltrata", afirmó la joven en su declaración. La madre de la denunciante acudió a la farmacia a exigir explicaciones, lo que motivó que el jefe -quien negó las acusaciones- solicitara su desalojo a Carabineros y despidiera a la denunciante. Sus compañeros de trabajo no verificaron la denuncia de acoso, pero señalaron haber presenciado conductas irregulares y se quejaron del mal trato recibido en general por parte del jefe.

tanto, cualquier manifestación de una mujer se entendería como una suerte de invitación a un acercamiento de carácter sexual. Esto se refiere tanto a actitudes (personalidad desbordante, decisión, asertividad, iniciativa), como a aspectos más externos tales como la vestimenta y el maquillaje.

Este condicionamiento está presente, consciente o inconscientemente, en aquellos sujetos que acosan sexualmente a sus trabajadoras o colegas. En muchos casos el acosador no entiende que su conducta sea reprobable e ilícita y el rechazo que ésta produce en su víctima no lo lleva a desistir de tal comportamiento. Incluso considera que las manifestaciones del acoso deben constituir una especie de “halago” para la mujer. Una muestra patente de esto es que en el caso esbozado en párrafos anteriores, el acosador enviaba cartas a la socióloga señalándole textualmente: “No acepto tu no”.

CASO Nº 9 – IQUIQUE

K.A., camarera de un hotel, denuncia a través de una carta que su jefe la acosa, haciéndole proposiciones de aumento de sueldo y otras regalías para que ella acceda a sus requerimientos sexuales. “Como mi respuesta fue negativa, él me dijo que ya no podría seguir trabajando allí y que él tendría que buscar otra señorita que lo satisfaga en todo lo que él quiera”, relató la mujer, quien pidió que el caso se investigara para que el acosador “tenga un escarmiento”.

Aún cuando existe cierta caracterización social, étnica y cultural de las mujeres víctimas de acoso sexual, esta no es posible respecto de los acosadores, ya que los únicos rasgos que éstos podrían compartir son ser hombres (y todo lo que ello conlleva en una sociedad discriminatoria como la chilena) y su situación laboral respecto de la víctima. Generalmente, quien asedia se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la acosada: puede ser quien decide beneficios, evalúa el trabajo, supervigila el funcionamiento general, decide ascensos, autoriza permisos especiales o simplemente tiene una posición más consolidada en la empresa, por lo que su opinión “tendría más peso” que la de quienes recién se incorporan a la organización.

Esto explica que no siempre quienes acosan los son los jefes directos. Las cifras del estudio del CEM citado indican que ello ocurrió en el 30% de los casos y que en el 35% el hostigador fue otro jefe o persona con autoridad. No obstante, también existe el acoso entre pares o compañeros de trabajo, situación en que la asimetría está dada no por el rango sino por la valoración social y cultural que la sociedad otorga a hombres y mujeres. Estos, que son menos frecuentes, son los dejan en mayor evidencia la discriminación contra la mujer.

El acoso sexual al interior de la empresa

Es evidente que el acoso sexual afecta la vida interna de la empresa, ya que este comportamiento, que se produce entre dos personas de manera habitualmente

reservada, termina involucrando al resto de la organización. Por un lado, los trabajadores pueden convertirse en testigos del acoso o confidentes de la acosada, socializándose en el tema y transformándose en un motivo de tensión. Por otra parte, los supervisores, jefes de personal y mandos medios muchas veces son informados del tema de manera indirecta o por la propia víctima, siendo un comportamiento habitual que conociendo la situación no quieren enfrentarla e intenten reducirla a un problema estrictamente personal que debe resolverse fuera del ámbito laboral.

En la mayoría de las situaciones, es recién cuando se hace la denuncia que el conflicto generado por el hostigamiento sexual se devela plenamente y toda la organización (no solo el acosador y la acosada) es interpelada a asumir posiciones respecto del tema. La presencia de los fiscalizadores viene a constituir, entonces, un punto de clímax en el desarrollo de los hechos, ya que junto con situar el problema del acoso en la perspectiva de las relaciones laborales el funcionario busca que dicha conducta no se repita y orienta, promueve o propone una solución. No obstante, hay que admitir que no en todos los casos esta actuación logra su objetivo.

Esta realidad, que es la más frecuente a todo nivel de empresas cuando se produce un caso de hostigamiento sexual, revela la necesidad de definir claramente las acciones que cada uno de los actores de la relación laboral puede desarrollar para enfrentar estos casos. Ello porque se trata de un comportamiento impredecible, que demanda reacciones claras y uniformes para desincentivar su ocurrencia.

El rol principal en esta materia lo tiene la persona que es objeto de un comportamiento sexual no deseado en su trabajo. Lo primero es superar la culpabilidad y la vergüenza que esta situación produce, asumiendo internamente que se trata de una actitud indebida, abusiva y cobarde que no es generada por la forma de vestir, de hablar, de relacionarse ni por ninguna característica personal de la víctima. Es necesario expresar el rechazo que el acoso produce, sin ambigüedades, para que quede establecido que no se trata de un comportamiento halagador o deseado. Junto con poner la situación en conocimiento del sindicato y de la empresa, se puede acudir a los organismos administrativos del Trabajo para solicitar orientación e iniciar las acciones correspondientes.

CASO Nº 10 -OSORNO

20 trabajadoras de una tienda comercial presentaron una denuncia contra el gerente por reiteradas conductas de acoso sexual, hostigamiento, amenazas de despido e irregularidades en la administración de la tienda. El gerente rechazó los hechos señalando que las trabajadoras "confundían el buen trato con otras intenciones". Producto de la denuncia 9 trabajadores son despedidos (7 mujeres y 2 hombres) quienes interponen luego una demanda en Tribunales. La prensa local le dio amplia cobertura al caso y finalmente el gerente fue despedido. "Creo que nos hemos convertido en un símbolo que representa a muchas mujeres, que por vergüenza no se atreven a denunciar estas cobardes acciones", señalaron las trabajadoras.

La actuación que le cabe al sindicato o a otros delegados de los trabajadores en estos temas es relevante, ya que apunta básicamente al aspecto preventivo. El sindicato puede proponer a la empresa capacitar a los trabajadores, mandos medios y gerencia respecto del acoso sexual, lo cual contribuye a que el tema deje de ser tabú y que se genere una discusión que permita evaluar la capacidad de la organización para enfrentar un problema de este tipo. Los dirigentes de los trabajadores debieran informarse sobre las disposiciones legales posibles de ser utilizadas con relación al acoso sexual en el trabajo y hacerse asesorar en estas materias por funcionarios de la Dirección del Trabajo. Ello les permitirá apoyar de mejor manera a las trabajadoras que sean objeto de hostigamiento sexual, tanto respecto de las medidas que deben adoptarse al interior de la empresa como en eventuales acciones administrativas o judiciales derivadas de la ocurrencia de casos.

En términos prácticos, debido a la obligación legal que tienen las empresas de resguardar la vida e integridad de los trabajadores y al poder de sus decisiones en el funcionamiento interno de toda la organización, es la administración de la empresa el núcleo que puede aportar más a la prevención y erradicación del acoso sexual. Una acción específica que todas las empresas debieran realizar es contemplar la conducta de acoso sexual y las sanciones respectivas en los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, de manera que tanto trabajadores como ejecutivos sepan qué conductas son admisibles y cuáles se estiman reprobables. Ello constituye una clara señal para todos que el hostigamiento sexual será sancionado y que los derechos de la persona ofendida serán resguardados. Otra actitud esperable de las empresas es que den respuestas satisfactorias a los reclamos presentados por las trabajadoras afectadas y que adopten una actitud proactiva en la solución del problema suscitado, ya sea con decisiones que aseguren el fin del acoso y el respeto de los derechos de la ofendida, como colaborando con el procedimiento desarrollado por la Inspección del Trabajo (si hay una denuncia) y aceptando las sugerencias emanadas del informe para conseguir idéntico propósito.

III.- ENFRENTADO EL ACOSO SEXUAL: LA INICIATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Reaccionado desde el Estado

Como servicio público cuya misión es velar por el cumplimiento de la normativa laboral y promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y equilibradas entre trabajadores y empleadores, la Dirección del Trabajo es la institución del Estado más interpelada a abordar el tema del acoso sexual tanto en su trabajo diario como en lo que se refiere a la formulación de propuestas de políticas públicas en la materia.

Asumiendo la magnitud de este desafío, tempranamente la Dirección del Trabajo se planteó la necesidad de responder ante el incipiente debate público sobre una materia que claramente afecta las relaciones laborales, infringiendo además diversas disposiciones consagradas en el Código del Trabajo, tales como el principio de no discriminación, exclusión o preferencias en razón del sexo del trabajador (art.2º), la obligación de trabajadores y empleadores de no incurrir en falta de probidad o conducta inmoral grave, cuya transgresión es causal de término de contrato (art.160 Nº1), y la obligación del empleador de proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores (art.Nº184).

No obstante lo anterior y, como ya se ha dicho, la legalidad es precaria ya que el acoso sexual está prohibido en términos generales pero no específicos, lo cual dificulta la configuración de casos ante Tribunales debido a la deficiencia de la ley laboral en Chile, que no especifica cuáles son los actos constitutivos de acoso sexual. Pero como se trata de una conducta evidentemente abusiva, que lesiona los derechos de la víctima y que viola las disposiciones de carácter general citadas precedentemente, la Dirección del Trabajo se sintió

llamada a actuar en esta materia, empleando sus facultades fiscalizadoras y su rol mediador, según corresponda, para investigar las denuncias. El esfuerzo se centra en conseguir que la situación de acoso termine, la víctima mantenga su empleo, el acosador sea sancionado y el caso signifique que la empresa, como organización, clarifique su situación frente al tema para desincentivar la reiteración de estas conductas en el tiempo.

CASO Nº 11 – QUILLOTA

La madre de una menor que trabajaba como temporera agrícola presentó una denuncia señalando que dos trabajadores acosaban sexualmente a su hija dentro y fuera del lugar de trabajo. Los acusados negaron el acoso, aunque reconocieron haber realizado bromas de doble sentido que según afirmaron fueron alentadas por la joven. La empresa se hizo parte del caso y procedió a cambiar a la menor de lugar de trabajo y a advertir al personal sobre eventuales problemas de este tipo, con lo cual se superó el problema.

Esta manera de accionar, reconocidamente innovativa pero siempre manteniéndose dentro de sus atribuciones legales, permitió a la Dirección del Trabajo constatar la necesidad de profundizar el conocimiento institucional acerca del acoso sexual y sus distintas dimensiones (jurídicas, psicológicas, organizacionales, etc.), para así perfeccionar y uniformar su actuación en la materia, haciendo posible además dar una respuesta más integral frente a los requerimientos de las trabajadoras acosadas y las empresas que enfrentan situaciones de hostigamiento sexual.

Ello motivó la contratación de un estudio de percepción de fiscalizadores, empleadores y trabajadores (CEM, 1995) cuyo objetivo fue conocer las opiniones, experiencias y aportes que cada grupo tuviera en torno al acoso sexual. En esta investigación se empleó la metodología de *focus group* para poder detectar con mayor detalle factores cualitativos presentes en las percepciones y expectativas de los participantes. En total, se convocó a 40 personas representantes de los estamentos mencionados, quienes fueron divididos en 8 subgrupos con los cuales trabajaron los investigadores.

Este estudio reveló un desconocimiento general sobre el tema y sus implicancias directas. Empleadores, trabajadoras y funcionarios de la Dirección del Trabajo expresaron sus dudas sobre la posibilidad de abordar el problema al no existir un cuerpo legal que regule específicamente las conductas de acoso, a lo que se suman los juicios y prejuicios existentes sobre una problemática tan compleja como ésta, que involucra las propias experiencias y visiones de mundo. No obstante lo anterior, este estudio comprobó que los actores involucrados sienten una gran necesidad de que se asuma el problema y que se avance en cuanto a su regulación. Visibilizar el acoso sexual como un problema de la vida laboral y particularmente de las mujeres fue una primera e importante recomendación.

CASO Nº 12 - SANTIAGO

Una secretaria de una pequeña empresa de servicios presentó una denuncia por acoso sexual en contra del dueño de la empresa, quien intentó abusar de ella un día sábado en que le había solicitado extraordinariamente que acudiera a trabajar. "Empezó a decirme cosas insinuantes. Luego intentó besarme y me obligó a ir a su oficina donde siguió hostigándome prometiéndome un mejor trato en lo económico", declaró la mujer, quien abandonó el trabajo ese día. Realizada la fiscalización el acosador negó terminantemente haber hostigado a la trabajadora, ante lo cual ella decidió recurrir a Tribunales.

Entre las conclusiones los investigadores señalan que en ambos sexos predomina el discurso que culpabiliza a las mujeres como responsables del acoso sexual que sufren, incluso algunos las ven como incitadoras por la clase de vestimenta que usan y las actitudes que asumen. Al mismo tiempo, de manera velada persiste un discurso que concede a los hombres una condición de asediadores naturales, que reaccionan ante estímulos surgidos en su entorno laboral. En las mujeres es frecuente el planteamiento de falta de educación y fuerza para enfrentar el hostigamiento sexual y otras actitudes discriminatorias, carencia que alude a una socialización de género que implica para la mujer una

actitud sumisa y poco contestataria con relación al sexo opuesto. Ello explica también que entre las víctimas de acoso prevalezcan sentimientos de vergüenza, de culpa y el miedo (sobre todo a perder el trabajo) al iniciar los trámites para denunciar el hecho, por lo que sólo en situaciones extremas el procedimiento se sigue hasta el final.

De lo anterior, los investigadores concluyen que la yuxtaposición de distintos discursos -conscientes o no- sobre la problemática del acoso sexual en el trabajo impone la obligación de completar el esfuerzo legislativo abordando el tema desde el punto de vista educativo, valórico y cultural, sobretodo en lo referido a la autoestima de las mujeres y el respeto mutuo

El valor de la experiencia acumulada

Los desafíos planteados por el estudio del CEM delinearon importante tareas pendientes en la problemática del acoso sexual en el trabajo, principalmente en cuanto a la necesidad de asumir el tema como un problema real que demanda estrategias de prevención y tratamiento, independientemente de la magnitud numérica de los casos.

Con esta óptica, la Dirección del Trabajo inició un proceso de recopilación y procesamiento de la información existente al interior del Servicio, que permitiera vislumbrar posibles vías de abordaje del problema. Se recurrió entonces a los fiscalizadores, quienes ya habían acumulado experiencia sobre el tema y por su acercamiento práctico a la situación podían aportar un punto de vista basado en la realidad más que en consideraciones éticas, legales o jurídicas.

Tras convocar a fiscalizadores que hubieran conocido casos de acoso sexual durante el último tiempo, se les consultó sobre su forma de proceder para abordarlos e intentar resolverlos. El foco de esta investigación estuvo más bien en detectar procedimientos posibles de masificarse más que en las características propias del acoso y sus diferencias específicas, de acuerdo a diferencias tales como tamaño de la empresa, presencia de sindicato, actitud de la víctima, etc.

Una vez recogida la información, se pudo constatar que siguiendo distintas miradas y

CASO Nº 13- ANCUD

M.V., de 23 años, operaria de una empresa pesquera, denunció a su jefe por acoso sexual, malos tratos y amenazas de despido al expresarle su rechazo ante sus propuestas sexuales. El caso fue puesto en conocimiento de los empleadores, que mostraron disposición a cooperar con la investigación ya que deseaban que la situación se resolviera. Los dirigentes sindicales expresaron que el hostigamiento sexual no era una situación esporádica en la empresa, aunque dicen no conocer el caso específico de M.V.. Finalmente, y aunque no se renovó el contrato a plazo fijo de la trabajadora, la empresa sancionó al acosador trasladándolo a Arica y advirtiéndole que de persistir su conducta sería despedido.

estrategias, los funcionarios habían comenzado a actuar frente a los casos que se presentaban en las Inspecciones. Ya sea siguiendo una intuición, apelando a las características psicológicas de los involucrados, aplicando criterios relacionados con las condiciones de higiene y seguridad o a través de mecanismos indirectos, los fiscalizadores lograban abordar el problema y muchas veces lo resolvían exitosamente. Los resultados eran disímiles: en algunos casos lograban terminar con la situación de acoso, ya que su sola presencia en la empresa producía un efecto de autoridad; en otros casos sólo podían orientar a la trabajadora afectada y también hubo situaciones en que no fue posible otra vía que recomendarle recurrir directamente a Tribunales.

CASO Nº 14 – IQUIQUE

La denunciante era una vendedora viajera que declaró sufrir hostigamiento por parte de un compañero de trabajo, quien le hacía insinuaciones y proposiciones de dormir juntos aprovechándose de la naturaleza del trabajo. Esta situación se agudizó cuando ella se embaraza, pues él le confesó que sentía especial debilidad por las mujeres embarazadas y que por eso "redoblaría sus esfuerzos". La afectada comunicó esta situación a sus superiores, quienes señalaron que tomarían medidas, tras lo cual ella se desistió de la denuncia.

La experiencia de estos fiscalizadores fue muy determinante en las acciones posteriores, ya que se comprobó que la acción mediadora del Servicio sumada a la presencia de un fiscalizador en la empresa como representación de la autoridad, producían un efecto significativo en los empleadores, ayudaban resolver el problema e intimidaban al acosador. En otras palabras, se hacía visible un problema que en la mayor parte de los casos hasta ese momento transcurría en la intimidad entre dos personas, transformándolo así en un asunto de relaciones laborales. El análisis de los casos tratados por los fiscalizadores fue entregando pistas para definir un modo de actuación común de la Dirección del Trabajo, dentro de sus atribuciones legales.

En forma complementaria a este trabajo interno, se convocó a un grupo de abogados y juristas expertos en la materia quienes expresaron sus puntos de vista sobre la necesidad de regulación del acoso sexual en el trabajo, los mecanismos existentes para actuar desde la administración laboral y la base jurídica que la Dirección del Trabajo tiene para actuar en la materia. Las opiniones fueron la base para una discusión en la que también participaron la Directora del Trabajo, María Ester Feres, y diversos profesionales del Departamento de Estudios de dicho Servicio.

El resultado de este debate reafirmaron la necesidad de legislar, ya que los derechos fundamentales en las relaciones laborales están insuficientemente protegidos ante el acoso sexual, entre ellos el derecho a la intimidad, a la igualdad y a la dignidad. Pese a ello, hubo consenso en la obligación del Servicio de actuar a pesar de contar con escasos instrumentos. Se recordó que nuestro ordenamiento normativo y nuestra cultura originan que muy pocos problemas laborales llegan a Tribunales, porque las inspecciones están más cerca del trabajador y porque gracias a su cobertura territorial, la Dirección puede tener un accionar homogéneo y firme en

este tema. Se insistió en que no debe sobredimensionarse lo jurídico ya que su papel no va a ser tan crucial en este tema: se trata más bien que la legislación - más aún, el accionar del Servicio- opere como un factor formador de conciencia, gatillador de un cambio cultural, que incentive la adopción de mecanismos de educación, prevención y sanción frente al acoso sexual. Los juristas señalaron que la condena social de estas conductas debe ser el principal objetivo a lograr.

Estas opiniones, sustentadas por juristas dedicados al tema del acoso sexual, vinieron a constituir un significativo aval para el camino que la Dirección del Trabajo había emprendido y también aportaron una visión más integral sobre las vías para abordar el tema y los objetivos finales de la intervención de la administración laboral en casos específicos de hostigamiento sexual en el trabajo.

La Orden de Servicio: un instructivo para actuar

El intenso trabajo desplegado en torno a la problemática del acoso sexual en el trabajo se materializó en la Orden de Servicio N° 8 del 3 de julio de 1997, que estableció procedimientos y criterios de fiscalización ante denuncias de este tipo, además de definir a los funcionarios responsables de su implementación. Esta normativa es producto del trabajo conjunto de los Departamentos de Estudios y Fiscalización, pero que sobre todo recoge la experiencia de los fiscalizadores que enfrentan diariamente este tipo de problemas. Por ello considera aquellos aspectos que la experiencia ha validado como útiles, junto con ayudar a encarar el problema con todas sus asperezas y limitaciones.

Esta instrucción tiene por principal característica regular los procedimientos a seguir en los casos de acoso sexual y fijar los criterios con los cuales deberán actuar las diferentes unidades operativas que participan en la fiscalización, tanto en la recepción e investigación de las denuncias como en la etapa de informe final. Tal actuación se basa en la obligación del Servicio de proteger al trabajador en su dignidad y derechos, amparando los preceptos reseñados en los artículos 1º(inc.1º) y 19 (inc.16) de la Constitución Política y los establecidos en los artículos 2, 171 y 184 del Código del Trabajo. El procedimiento se enmarca en lo que señala el D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en su artículo 1º (letra e), N° 23 y 29 (inc.1º) respecto de las atribuciones y ámbito de acción. Asimismo, tiene como marco de referencia la resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato para trabajadores y trabajadoras adoptada por la asamblea el 25 de junio de 1985, que condena los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo.

En esta Orden de Servicio y, para efectos de la fiscalización, el acoso sexual es definido como "un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio", señalándose que esta conducta puede ser ejercida por superiores jerárquicos o por compañeros de trabajo. Junto con definir el deber de actuación del

Servicio ante denuncias de este tipo, la instrucción señala que estas materias deberán ser abordadas con reserva, su tratamiento enfocado hacia la prevención, la educación y a dar claras señales que el acoso no es una conducta aceptada; además de enfatizar la responsabilidad de la empresa en cuanto a proteger al trabajador frente a estos actos sin excusarse en que se trata de una conducta individual. Se señala también que la actuación en su conjunto esta destinada a "procurar el mantenimiento de relaciones laborales estables y armónicas, a conservar el empleo de la trabajadora y a poner fin al hostigamiento y las amenazas". Cabe destacar que esta es una experiencia innovadora y, por lo tanto, está sujeta a variaciones y perfeccionamientos producto de su propia aplicación.

Con esta instrucción se establece que las Inspecciones del Trabajo deben constituirse en un espacio de acogida para los casos de acoso sexual, para intervenir mediante la fiscalización, asistir a través de las consultas que se presenten, asesorar y recabar información sobre la ocurrencia de este fenómeno.

En términos generales, ante una denuncia de acoso sexual el funcionario deberá registrar todos los detalles formales en el correspondiente formulario, especificando la clase de denuncia que se trata. El conocimiento del caso se deriva entonces a un funcionario especialmente designado para el conocimiento de estas materias en cada Inspección del Trabajo, quien realiza una entrevista y encuesta a la denunciante que incluye una declaración jurada en la que se describe la situación de acoso y sus consecuencias de índole laboral.

Seguidamente, el funcionario se constituye en el lugar de trabajo y constata en terreno si los hechos denunciados son corroborados mediante declaraciones juradas del presunto acosador, empleador, jefes directos y compañeros de trabajo de la afectada, buscando además evidenciar en lo posible documentadamente el perjuicio laboral sufrido como consecuencia del acoso. Se hará presente al empleador la responsabilidad que le cabe en el caso, ya que entre sus obligaciones están la de procurar a sus trabajadores un ambiente libre de presiones indebidas y discriminaciones.

El procedimiento concluye con un informe de fiscalización, en que se señala el resultado de la gestión y se describen todos los pasos dados. Se informa también a la trabajadora denunciante de manera personal sobre el desarrollo de la gestión,

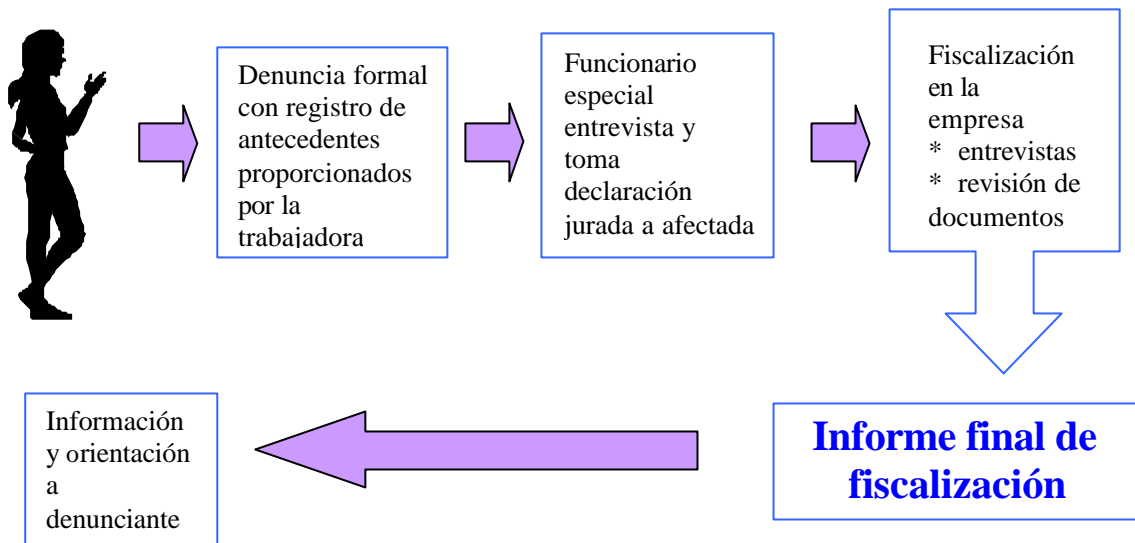
CASO Nº 15 - CHILLÁN

M.R., secretaria ejecutiva de una Caja de Compensación, envió una carta a la Inspección señalando ser hostigada permanentemente por el gerente regional de la entidad: toqueteos, proposiciones deshonestas, frecuentes interrogatorios sobre su vida privada y afectiva, celos con relación al contacto de ella con compañeros de trabajo y control telefónico a su domicilio conforman la denuncia. Fue amenazada con ser despedida cuando el gerente se enteró que inició una relación sentimental con un ex compañero de trabajo. El informe señala que se está en la etapa de ubicar a la trabajadora para la entrevista de rigor.

orientándola sobre sus derechos y eventuales acciones a seguir si no se logró resolver el problema. Tanto este informe final como los demás antecedentes deben ser remitidos al Departamento de Estudios, para su recopilación y análisis.

La actuación del Servicio está enfocada a la mediación y búsqueda de soluciones al problema si ello es posible y, por regla general, en esta primera etapa de conocimiento del caso no se generan sanciones administrativas, a menos que se constate objetivamente una conducta ilícita. Eventuales sanciones podrán cursarse previa consulta al departamento de Fiscalización, que tras estudiar los antecedentes del caso tipifica la infracción y autoriza la aplicación de multas.

ESQUEMA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL

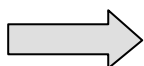


La cara visible del acoso en Chile

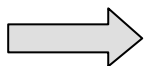
El período que comprende el presente seguimiento comienza en julio de 1997, con el inicio de la operación de la Orden de Servicio N° 8, y concluye en diciembre de 1998. Es decir, 18 meses continuos. En ese lapso se recibieron 46 casos de acoso sexual en las Inspecciones del Trabajo en todo el país. La cifra representa la cara visible de un problema de magnitud mayor que es silenciado por

el miedo a perder el empleo, la vergüenza y el sentimiento de culpa, como también de factores internos relacionados con la socialización y compromiso con un tema difícil de abordar por parte de los fiscalizadores. No obstante, constituye un registro interesante de estudiar tanto por tratarse de la primera aproximación objetiva este problema, como por la validación que esta cifra entrega a la labor que la Dirección del Trabajo está haciendo por hacer visible la existencia del acoso sexual en el trabajo.

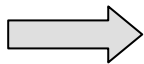
Los casos recibidos son variados. Su registro y tratamiento depende del procedimiento que originen, el cual a su vez deriva de la forma en que el caso es puesto en conocimiento del Servicio. Hay cuatro formas para hacerlo:



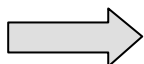
Denuncia: Se interpone cuando el empleador no está dando cumplimiento a la legislación laboral o previsional o a las obligaciones que impone el contrato. En el caso de una denuncia por acoso sexual, esta se tramita de acuerdo a la Orden de servicio N° 8 y origina una fiscalización.



Reclamo: Se interpone al término de la relación laboral cuando se estima que el despido es ilegal, no se respetaron las formalidades establecidas o si persisten obligaciones pendientes del empleador. Origina una citación a comparendo en que se sancionan eventuales infracciones y se busca un acuerdo entre las partes para solucionar el conflicto.



Consulta: Petición de orientación sobre materias laborales y previsionales, que culmina con la respuesta del funcionario que atiende al trabajador.



Constancia: Solicitud expresa del trabajador de que se tome nota de determinados actos verificados en la relación laboral, para eventuales procedimientos futuros.

Los casos recibidos corresponden en su mayoría a denuncias, pero también se recepcionaron consultas que develaron indirectamente situaciones de hostigamiento e incluso hubo casos que se detectaron en el transcurso de alguna comisión o que surgieron al calor de otros conflictos. Por ejemplo, una trabajadora de casa particular en el comparendo con su empleadora por imposiciones impagas, de pronto manifiesta que ella " *lo pasaba muy mal ya que el marido de la señora la acosaba*". Al parecer, se trata de situaciones muy frecuentes que por no contar con instrumentos de registro no quedan consignadas. Por tanto, es necesario tener presente que estos 46 casos son expresión de una realidad más masiva y frecuente en el ámbito del trabajo, que presenta distintas formas de ocurrencia, de intensidad y de expresión.

GRAFICO Nº 1

CASOS NIVEL NACIONAL

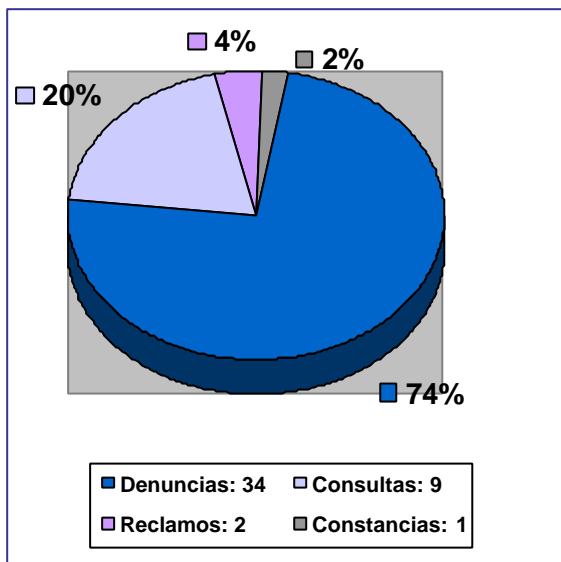
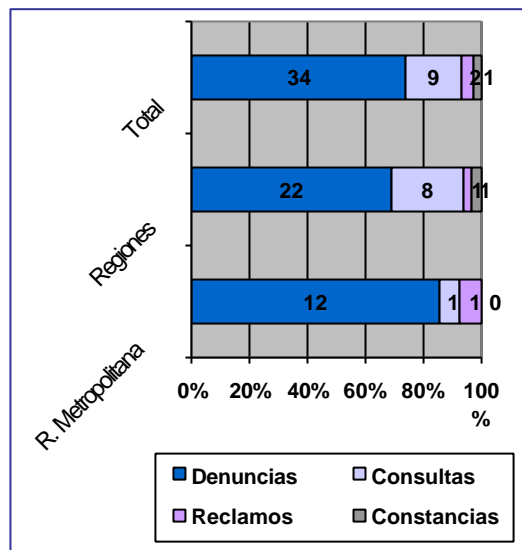


GRAFICO Nº 2

CASOS DISTRIBUCION REGIONAL



Los 46 casos recepcionados en todo el país se clasifican según se aprecia en el gráfico Nº 1. La mayor magnitud de denuncias por sobre otras fórmulas para hacer visibles las diversas situaciones de acoso sexual se repite en casi todas las zonas del país, excepto en La Serena en que sólo se recibieron 6 consultas. Es destacable que del total de denuncias, un 35% se registra en la Región Metropolitana. En segundo lugar aparece la Quinta Región, con 6 denuncias, lo que equivale al 17% del total. La presencia de mayor volumen de denuncias en estas regiones puede explicarse por el mayor tamaño relativo de su fuerza laboral y del número de empresas.

No todos los casos registrados cuentan con información suficiente para hacer un estudio profundo, ya que en algunos el trámite fue abandonado o desistido. Sin embargo, nos proporcionan un conocimiento general sobre quiénes acosan, en qué empresas, quiénes son las acosadas y cómo se resuelven las situaciones planteadas.

Hay que destacar que estos casos involucran a más de 46 mujeres, ya que algunas denuncias abarcan a más de una trabajadora y en la fiscalización muchas veces las trabajadoras entrevistadas para que presten testimonio respecto de una denuncia específica revelan haber sido hostigadas por el mismo acusado. Un caso paradigmático de lo anterior se registró en Osorno, que se refiere a una denuncia que involucra a 20 vendedoras que dicen haber sufrido acoso sexual en el trabajo,

situación que fue puesta rápidamente en manos de Tribunales. Sobre la base de estas consideraciones, estimamos que la suma final de mujeres que han sido objeto de acoso sexual en el período que abarca este informe es de 70.

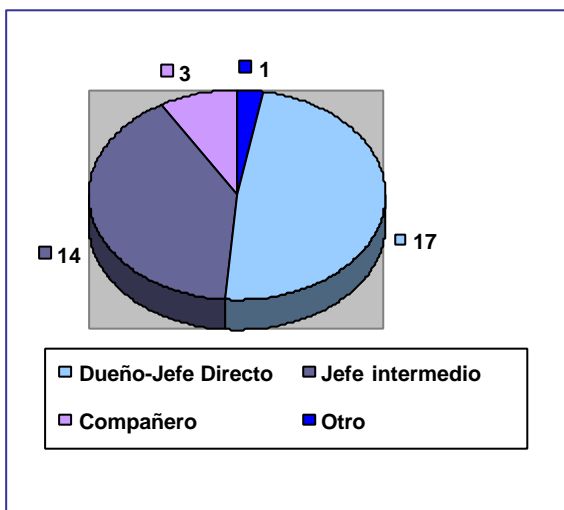
La información que a continuación se presenta no siempre está referida a los 46 casos registrados, sino que a aquellos en los que se posee información. Ello explica que el universo varía según el tema planteado.

¿Quiénes acosan?

En los 35 casos en que el acosador es conocido de acuerdo a la información entregada por la denunciante, se mantiene la constante de la jerarquía ya que el 88% tiene una situación de poder sobre la afectada.

Este vínculo, significativo para la constitución de efectos perjudiciales de la situación de acoso sexual en el trabajo, ha sido detallado en numerosos estudios sobre el tema y constituye uno de los factores principales del temor de denunciar.

**GRAFICO Nº 3
PROTAGONISTAS DEL ACOSO**



La cifra podría ascender al 91% si consideramos un caso ocurrido en una escuela rural de Temuco en que el hermano de la empleadora acosaba a una trabajadora. Aunque aquí no existe relación laboral directa, es evidente que hay una relación de poder en la que la trabajadora es la parte más débil y que el hostigamiento, por producirse en su lugar de trabajo, afecta el clima laboral.

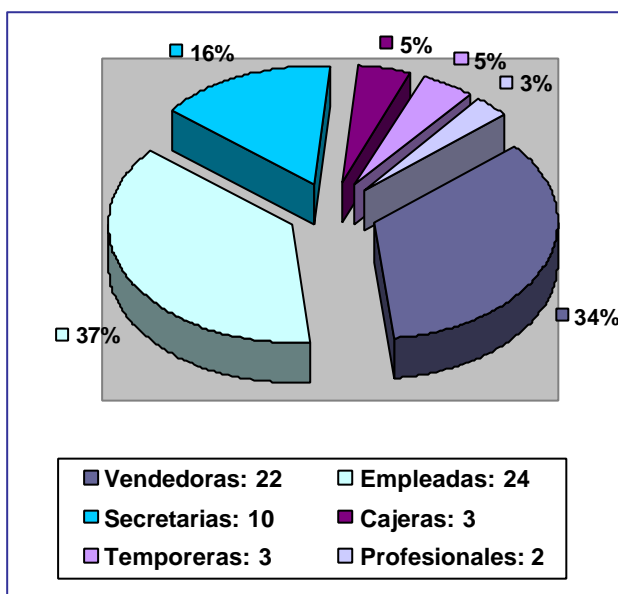
Por lo demás, el acoso "horizontal", como se conoce al que se da entre compañeros de trabajo (3 casos), constituye un ilícito del mismo modo que aquel en el que existe una relación jerárquica. En ambos casos, el procedimiento institucional es el mismo.

¿A quiénes acosan?

La inmensa mayoría de las trabajadoras acosadas se desempeña en tareas para las cuales no se requiere mayor calificación ni preparación; sin embargo, en la muestra existen dos casos de profesionales que han sido objeto de esta conducta.

El grueso de las afectadas se concentra entre las vendedoras y las empleadas de todo tipo, respecto de quienes la situación de subordinación se hace más evidente.

**GRAFICO Nº 4
VICTIMAS DEL ACOSO**



Los casos recepcionados registran 70 mujeres víctimas de acoso sexual, incluyendo a las trabajadoras que reconocieron esa condición durante la fiscalización de una denuncia interpuesta por una compañera de trabajo.

De ese total, 64 casos se presentan en el gráfico adjunto debido a que los 6 casos restantes se trata de consultas recibidas en las oficinas de atención de público, en las que no figuran mayores detalles sobre la supuesta afectada

Cabe señalar que en la categoría "Vendedoras" se incluye a las 20 trabajadoras de Osorno que interpusieron una demanda en Tribunales, tras ser orientadas en tal sentido en la Inspección del Trabajo. Ello explica que sea el grupo más representado.

La existencia de al menos dos profesionales entre las afectadas por las conductas de hostigamiento sexual ratifica que el nivel de calificación laboral es una variable importante, pero no excluyente, a la hora de categorizar a las víctimas de acoso.

¿En qué empresas se acosa?

Las empresas donde se han presentado conductas de acoso son variadas, pero en su gran mayoría se trata de empresas

CASO Nº 16 – LA CALERA

Una cajera de un supermercado denunció acoso psicológico, frecuentes invitaciones a moteles e insinuaciones de parte del administrador del establecimiento. Al rechazar sus propuestas se le notificó el despido, el que quedó sin efecto por embarazo de la afectada. El acosador desconoció los hechos y el caso se puso en conocimiento del empleador, quien se comprometió a solucionar el problema. En entrevista posterior, la trabajadora informó que el acoso cesó y que sigue trabajando sin represalias de ningún tipo.

pequeñas, con pocos trabajadores y que funcionan en recintos reducidos. Las situaciones más frecuentes de hostigamiento sexual se dan en horas extraordinarias y en fines de semana en que se solicita la presencia de la trabajadora.

Entre los casos registrados en las Inspecciones del Trabajo, se denunciaron situaciones de acoso sexual en empresa de servicios, de confecciones, de alimentos, de ingeniería y automotrices; restaurantes, panaderías, curtiembres, supermercados, pesqueras, predios agrícolas e incluso en escuelas, institutos profesionales y corporaciones municipales. Ello da cuenta de una realidad que se produce en todos los ámbitos de la actividad económica, sin revelar que exista más en un sector que en otro.

Esta realidad refuerza la necesidad que las empresas chilenas elaboren y hagan explícitas sus políticas respecto del acoso sexual en el trabajo, ya que como se aprecia estas conductas se producen en todos los ámbitos de la actividad productiva. Como se recordará, una de las premisas de la Orden de Servicio N° 8 propende a hacer sentir al empleador su responsabilidad ante las situaciones de hostigamiento sexual que se produzcan en su empresa.

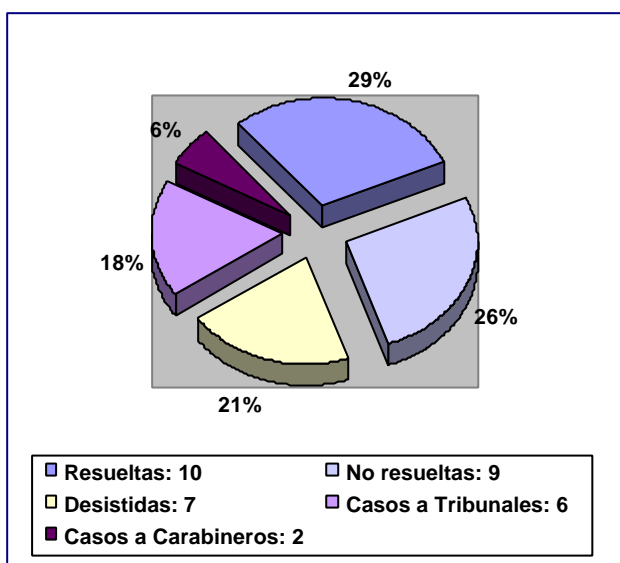
Las consecuencias de las denuncias

De los 46 casos presentados, 34 corresponden a denuncias propiamente tales, las que fueron procesadas según las instrucciones de la Orden de Servicio N°8. El gráfico N° 5 muestra con claridad los resultados de la intervención de la Dirección del Trabajo

Los 10 casos que se señalan resueltos por intervención del Servicio se refieren a aquellas situaciones en las que gracias a la presencia del fiscalizador en la empresa, el tema pudo abordarse y resolverse exitosamente. Las respuestas fueron diversas: en algunos casos se cambió el turno, en otras el puesto de trabajo de la afectada. También se presentaron casos en que se amonestó al acosador y no continuó la conducta .

Los casos entregados al conocimiento de Tribunales son aquellos en los que la intervención del Servicio no logró los resultados esperados, pero existían fundamentos suficientes para que la trabajadora iniciara una demanda judicial por acoso sexual. En la etapa en que la Dirección del Trabajo investigó estos casos, constató que la mayor parte de ellos culminó con el despido o renuncia de la denunciante. Se desconoce el resultado judicial pertinente.

GRAFICO Nº 5

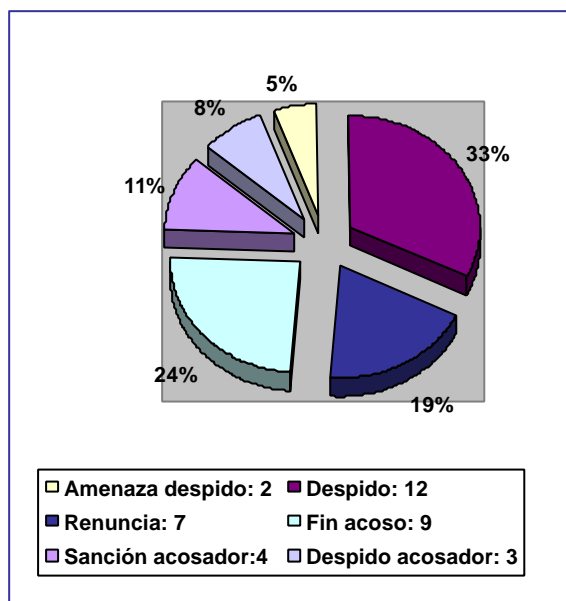


De los casos puestos en manos de Carabineros; en uno existía un delito claramente configurado, como un intento de violación de una trabajadora en el sector Nororiente de Santiago. En el otro fue una constancia por acoso sexual interpuesto en Iquique por una trabajadora despedida luego que, tras denunciar el caso en la Inspección y contarle a sus familiares, su madre acudió a su lugar de trabajo a increpar al acosador, debiendo ser desalojada por Carabineros.

Las otras dos categorías son las más complejas de abordar por el Servicio, ya que dejan en evidencia las carencias y limitaciones de su accionar en esta materia. Un porcentaje significativo de las denuncias (26%) no logra resolverse a través de la intervención de la Dirección del Trabajo. Las causas son variadas, pero la que predomina es la falta de instrumentos para actuar cuando se llega al punto de dos declaraciones diametralmente opuestas. La denunciante entrega una versión de los hechos, la cual es totalmente negada por el presunto acosador durante la entrevista con el fiscalizador encargado del caso. Desde ese momento no se puede avanzar más, salvo que en la empresa se resuelva abordar el tema, lo cual no siempre ocurre. En estos casos generalmente es la trabajadora es quien sufre las consecuencias, ya que la mayoría de las veces pierde su trabajo, su autoestima se ve afectada, cae en estados depresivos y enfrenta problemas en su vida familiar.

La otra situación complicada son las denuncias desistidas (7), lo cual generalmente ocurre porque la trabajadora tiene temor y vergüenza de enfrentar públicamente la situación, ya que frente a las posibilidades de actuación que implican la presencia del fiscalizador en la empresa las trabajadoras expresan su miedo a ser despedidas o a que la denuncia genere otras consecuencias negativas en su relación laboral (pérdida de confianza del empleador, por ejemplo). No obstante, hay que señalar que de este total, 2 fueron desistidas luego que el fiscalizador logró resolver el problema. En ambas situaciones, se trató de casos en que el acosador es un jefe intermedio y la Gerencia se involucró en el asunto favorablemente, buscando terminar con el hostigamiento sexual antes que siguiera el procedimiento de fiscalización.

GRAFICO Nº 6
CONSECUENCIAS DE LAS DENUNCIAS



El acto de denunciar una situación de acoso sexual desencadena un proceso administrativo en la Inspección del Trabajo, pero también genera diversos efectos en la empresa, entre los trabajadores que laboran con la afectada y también en el clima laboral. Muchas veces la imposibilidad de prever y controlar dichos efectos desincentiva la denuncia. El gráfico Nº 6 revela los diferentes efectos que tuvieron las denuncias de acoso sexual en los 28 casos en los cuales existió una denuncia formal y un procedimiento terminado; es decir, no hubo desistimiento ni se traspasó a Tribunales.

Hay que considerar que las presiones psicológicas a las que se ve sometida la denunciante y el escaso impacto de la fiscalización en aquellos casos en los que no se consigue probar la existencia del acoso, pueden motivar que la trabajadora presente la renuncia voluntaria al empleo ante la imposibilidad de seguir trabajando en un ambiente laboral que se ha tornado hostil para ella. Ello porque muchas veces tanto los compañeros de trabajo como el empleador culpabilizan a la trabajadora.

El hecho de denunciar una situación de hostigamiento sexual muchas veces genera una especie de punto de inflexión en la relación laboral, ya que una vez develado el acoso y realizado el procedimiento que corresponde por parte de los fiscalizadores resulta prácticamente imposible que la situación se mantenga inalterable. La imprevisibilidad de dichos cambios forma parte de los sentimientos contradictorios de la denunciante. Estos no siempre son positivos para la trabajadora: en cuatro casos la denuncia culminó con el término de la relación laboral, situación que afectó a 12 personas (incluyendo las 9 despedidas en Osorno). Hubo dos casos en los que las trabajadoras denunciadas fueron amenazadas con el despido antes y durante el proceso de fiscalización: en un caso el término de contrato no se materializó, en el otro hubo despido pero la trabajadora fue reintegrada luego de la fiscalización.

Esta disposición a renunciar al empleo cobra mayor fuerza cuando la empresa adopta una actitud poco colaboradora y hasta de rechazo ante la denuncia. Esto ocurrió en 7 casos, incluyendo una renuncia voluntaria durante un período de fuero maternal en el caso de acoso sexual denunciado por una funcionaria de un establecimiento educacional de Temuco.

Pero no siempre las consecuencias de la denuncia son negativas. Hubo 9 casos en que tras la intervención de la Inspección del Trabajo el hostigamiento sexual terminó. En dos de ellos se cambió de lugar de trabajo a la denunciante para evitar que siguiera bajo supervisión del presunto acosador; en otro caso se modificó el horario de trabajo de la afectada con los mismos fines. Pero en general, la presencia del fiscalizador en la empresa y la consecuente investigación tuvo el efecto de hacer visible la situación y de alguna manera comprometer

éticamente al acosador con un cambio de conducta. Ello avala que muchas veces la situación de hostigamiento puede desarrollarse en un ambiente de silencio y amenazas, pero no cuando tales condiciones no existen.

Asimismo, en 7 casos la empresa se involucró en el tema y tuvo una actitud firme tras el informe final de fiscalización, adoptando sanciones contra el acosador (en 2 casos se amenazó con el término de contrato si no desistía de su actitud y en otros 2 casos se cambió el lugar de trabajo del acosador) e incluso procediendo a la desvinculación laboral como medida ejemplificadora en 3 casos.

Consideraciones generales sobre los casos denunciados

Los casos expuestos revelan que, en general, el acoso sexual en el trabajo tiende a producirse en empresas de menor tamaño relativo, en situaciones de dependencia jerárquica, fuera del horario habitual de trabajo (horas extra, turnos especiales), de manera no detectable por el resto de los trabajadores y afectando exclusivamente a mujeres y de preferencia a vendedoras y empleadas.

Si agrupamos los efectos negativos de denunciar el acoso ante la Inspección del Trabajo (despido, renuncia) para compararlos con los positivos (fin del acoso, sanciones al acosador), tendríamos una relación de 19 casos con resultados negativos para la denunciante contra 16 en que el final fue positivo. Esta comparación, válida sólo para efectos de este informe, revela más claramente que cualquier cifra las dificultades que existen en la intervención del Servicio en los casos de acoso sexual en el trabajo, las resistencias que genera y la escasa voluntad de muchas empresas en orden a enfrentar el tema desde una perspectiva sistémica y no reducirla a un problema estrictamente personal.

CASO Nº 17- PUERTO MONTT

Una trabajadora de una empresa pesquera denunció al capataz, acusándolo de someterla a hostigamiento de índole sexual durante su jornada laboral. Unos días después, ella se desistió de la denuncia señalando que había informado al gerente de la empresa sobre el caso, quien en su presencia adoptó las medidas necesarias censurando la actitud del acosador y asegurándole que no se tolerarían situaciones de acoso sexual. Señaló la trabajadora que desde esa fecha trabaja sin problemas.

Hay que consignar que es posible que es posible que exista un cierto subregistro de casos, ya que en muchos casos la denuncia no es directa, sino que se acude a requerir información. A ello se suma la necesidad de perfeccionar la actuación del Servicio en la materia, tema que será abordado en detalle en el capítulo siguiente.

CASO Nº 18 – QUILLOTA

Mediante una carta, la dueña de un predio agrícola solicitó la intervención oficial en un caso de acoso sexual verbal que afectaba a dos trabajadoras por parte del jefe directo de las afectadas. Aunque durante la fiscalización el acosador negó los hechos, la empleadora optó por amonestarlo y cambiar a las afectadas de lugar de trabajo, quienes manifestaron conformidad con la medida. “La empresa informó a la Inspección para que las relaciones laborales y personales no se vieran afectadas y para que se pueda demostrar a las partes que un organismo oficial ha tomado conocimiento de los hechos”, precisó la carta de la empleadora.

Creemos importante consignar que, a pesar de las dificultades y complejidades existentes, entre los fiscalizadores y en general en todos los estamentos de la Dirección del Trabajo existe clara conciencia acerca de la necesidad de mantener y profundizar esta línea de acción, en el entendido que mediante este procedimiento se están defendiendo derechos fundamentales como los que resguardan la dignidad, la integridad personal y la intimidad. Al mismo tiempo, existe un diagnóstico compartido acerca de la importancia de avanzar en el perfeccionamiento de los instrumentos disponibles para abordar el acoso sexual. Claramente, si se legislara en torno a esta reprobable conducta la situación sería menos compleja y, probablemente, el mismo hecho de categorizarla como delito desalentaría su comisión e incentivaría su denuncia.

IV DESAFIOS PARA LA ACCION

La necesidad de legislar

Luego de revisar las distintas aristas que tiene el problema del acoso sexual en el trabajo, en este último apartado queremos enunciar algunos desafíos que están pendientes y que deben ser asumidos en la perspectiva dar pasos concretos hacia la prevención y erradicación de esta problemática.

Como se ha sostenido en este trabajo, el proyecto de ley en trámite parlamentario es una importante herramienta para poder avanzar en una solución, no solamente por un afán jurídicista sino porque desde el punto de vista social y valórico constituye una señal clara respecto del rechazo generalizado de esta conducta. El hecho que Chile posea una ley que sancione este abuso implica reconocerlo como existente, lo cual conlleva inmediatamente una mayor conciencia del fenómeno.

Los distintos actores involucrados insisten en que hay que seguir considerando el tema y no abandonar la necesidad de legislar. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social junto con SERNAM y diputados comprometidos con esta problemática han insistido en que se reponga en la discusión esta iniciativa parlamentaria, la cual no ha sido incluida en las últimas legislaturas.

En esta perspectiva, SERNAM realizó un aporte significativo a este tema mediante un acucioso análisis del proyecto de ley, el cual considera propuestas de modificaciones técnicamente fundamentadas que debieran servir de base para una actualización de los contenidos de la propuesta legislativa.

CASO Nº 19 - SANTIAGO

La denuncia la presentó una secretaria de una empresa de transporte, quien denunció que su jefe directo la invita permanentemente a moteles y le formula propuestas sexuales. Frente a su negativa el acusado comenzó a insultarla y poner en tela de juicio su moral. Aunque la trabajadora comunicó la situación a sus empleadores, no encuentra eco en ellos. Como el problema no se resolvía, presentó licencias médicas y posteriormente renunció al empleo. Durante la fiscalización, el acosador negó el hostigamiento y otros trabajadores aseguraron que existía una relación sentimental entre ellos. La afectada decidió acudir a Tribunales, manifestando que esta experiencia ha sido muy traumática ocasionándole la pérdida del empleo, daño en su salud y en sus relaciones familiares.

El estudio, elaborado por el abogado del Programa de Reformas Legales de SERNAM Diego López, aborda al acoso sexual como un acto discriminatorio por razones de sexo, ya que si bien el acoso sexual puede ocurrir hacia hombre o mujeres, la experiencia acumulada se concentra en las mujeres. El texto aborda la definición de acoso sexual señalando que más que un requerimiento sexual inapropiado, como lo propone el proyecto de ley, se trata de “un ilícito que persigue sancionar el menosprecio en el ámbito laboral de un trabajador/a en atención a su sexo, lo que se traduce en un comportamiento ofensivo y de desvalorización

personal”. Siguiendo lo formulado por la abogada Irene Rojas (Rojas, 1995), el autor señala que, con ello no se persigue prohibir cualquier relación personal en el ámbito laboral, sino sancionar “*aquellas conductas de requerimiento sexual en el trabajo que supongan, en el contexto de una relación de poder desigual, seleccionar a un grupo de trabajadores en base a su sexo - comúnmente a las mujeres pero no excluyendo la posibilidad que la víctima sea un varón -, respecto al que se mantiene un determinado comportamiento de una forma tal que efectivamente afecta y grava su estatus como trabajadores*”.

El documento reflexiona sobre la definición utilizada en el proyecto de ley, tanto en la frecuencia de su ocurrencia como en los tipos de acoso existentes. A partir de ello el autor propone que se incorporen otros aspectos:

1. Conceptualizar el acoso sexual no como "comportamiento de carácter sexual no deseado" sino como "conducta de carácter sexual no deseado" a efectos de permitir, por esa vía, la calificación de acoso sobre la base de un solo acto. Una propuesta alternativa sería mantener la definición del acoso sexual como comportamiento, pero agregar expresamente que puede constituir acoso un acto único que por su gravedad sea suficiente para ofender la dignidad de la persona del trabajador.
2. No parece adecuado restringir el acoso horizontal tan sólo a expresiones reiteradas, verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona del trabajador o del empleador. Debe por tanto incluirse los actos físicos que ofendan la dignidad de la persona como constitutivos de acoso sexual.
3. No es del todo correcto precisar que la dignidad sexual de las personas es el bien jurídico dañado por el acoso. En rigor, la dignidad es una sola y como tal resulta afectada. A ello se agrega una razón práctica: aludir a la dignidad sexual de la persona afectada pudiera dar pie a elucubraciones sobre su vida íntima y costumbres sexuales, lo que facilitaría un debate que resultaría la más de las veces degradante y ofensivo para la víctima.

CASO Nº 20 – TEMUCO

Una trabajadora en una escuela rural presentó una denuncia por infracciones laborales y abusos deshonestos cometidos por el hermano de la empleadora. La fiscalización no comprobó la existencia de relación laboral. Posteriormente la trabajadora se desistió de su denuncia ante la Inspección ya que optó por poner el caso en manos de tribunales.

Diego López reflexiona sobre la naturaleza objetiva o subjetiva que constituye la conducta de acoso sexual, para ahondar en los tipos de acoso horizontal y vertical. Señala al respecto que, en rigor, el sujeto activo del acoso horizontal puede ser "*cualquier persona jerárquicamente superior al trabajador/a afectado/a y que tenga un mínimo de poder para decidir sobre cuestiones de su relación laboral*". En cuanto al acoso horizontal o ambiental, el texto señala que

tal conducta no está constituida sólo por el requerimiento directo de favores sexuales sino también *“la interferencia injustificada en el rendimiento laboral de la persona o la creación de un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio, que provoca disminución en el desempeño de la víctima o víctimas”*. En estos casos, el acosador puede ser el empleador, sus representantes o compañeros de trabajo, quienes generan *“un conjunto de comportamientos de naturaleza sexual que producen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo o incómodo, humillante para un trabajador/a en atención a su sexo”*.

Finalmente el documento propone las siguientes indicaciones al proyecto de ley sobre la materia:

- 1) **Respecto de la conducta constitutiva de acoso sexual**, plantea que se indique expresamente que un único acto puede constituir acoso sexual cuando su gravedad sea suficiente para ofender la dignidad de la persona del trabajador.
- 2) **Respecto de las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno** propone establecer en el reglamento interno una política expresa contra el acoso sexual que incluya un procedimiento adecuado de reclamación, investigación sumaria y sanción disciplinaria.
- 3) **En lo que se refiere a reparación**, recomienda incorporar una frase expresa que asegure la vía ordinaria judicial de reparación por daños causados a la víctima de acoso sexual.
- 4) **En lo relativo a las normas de la prueba del acoso sexual**, sugiere establecer que la prueba en un procedimiento judicial sobre acoso sexual se referirá exclusivamente a cuestiones de la vida íntima de la víctima cuando ellas sean relevantes expresa y determinadamente para establecer la existencia del ilícito. Por tanto, el acusado deberá soportar la carga de la prueba para demostrar específicamente la necesidad de probar cuáles aspectos de la vida de la víctima y porqué antes de aceptar esos puntos probatorios en el juicio. También propone establecer el secreto del expediente para que los antecedentes probatorios no puedan ser empleados como instrumento descalificador, indignante o humillante para la víctima.

Este documento presenta un interesante análisis al proyecto de ley y una nueva perspectiva sobre el tema. Pero no sólo el proyecto de ley es importante para avanzar en la erradicación del acoso sexual. También lo son las prácticas administrativas y la acción fiscalizadora iniciada hace ya un tiempo por la Dirección del Trabajo, la que debe continuar y perfeccionarse para poder enfrentar directamente el tema. A ello debe sumarse la difusión, la capacitación y la voz decidida de los actores sindicales y empresariales para plantearse una política integral frente al tema.

Perfeccionando la actuación de la Dirección del Trabajo

Al cumplirse un año de la promulgación de la Orden de Servicio N° 8, se evaluó su funcionamiento en todo el país, trabajo que se realizó con los funcionarios encargados del tema en cada Inspección. En la reunión de los encargados del tema de la región metropolitana, y previo al trabajo de análisis, la Experta Asociada en Género de la OIT, Lieve Daaren; y el Secretario Regional Ministerial del Trabajo, Pablo Lazo, formularon sus visiones sobre la materia. La señora Daaren expuso la postura de la OIT en esta materia y esbozó un panorama de lo que ocurre en el ámbito internacional. Posteriormente, Pablo Lazo entregó una visión del problema hoy en Chile y se refirió con detalle a los alcances del proyecto de ley presentado en el Congreso

En estas reuniones, la tendencia general fue vabar que se actúe en materia de acoso sexual, pero al mismo tiempo los fiscalizadores evidenciaron las dificultades que presenta el tratamiento de este tema. Una característica general de estas reuniones fue que los asistentes se cuestionan el rol que les cabe en la definición del problema y si están o no autorizados a decidir cuándo se produce o no esta conducta. En este sentido, se enfatizó que el criterio del Departamento de Fiscalización del Servicio sostiene que la labor de la fiscalización es investigar estos casos para constatar situaciones, sin manifestar juicios subjetivos sobre las mismas, sino centrando la actuación en la recopilación de antecedentes que puedan servir para acciones futuras.

No obstante, en la revisión de los informes y las reuniones de evaluación sostenidas con fiscalizadores se detectaron

CASO N°21- MELIPILLA

M.D., vendedora de un pequeño establecimiento comercial, denunció al dueño del local de haberla violado tras 4 años de acoso permanente, los que se manifestaban en manoseos, masturbaciones frente a ella, requerimientos sexuales y mostrándole revistas pornográficas. Durante la fiscalización el empleador no reconoció el acoso y aseguró que el día de la supuesta violación no trabajó ninguno de los dos, lo que fue verificado en el libro de asistencia. Tras renunciar al empleo, M.D. recurrió a tribunales y solicitó que se cambiara la fecha de la agresión de su declaración original.

se detectaron prejuicios y rasgos patriarcales en la emisión de juicios sobre los casos en los que les ha tocado intervenir. Surgieron declaraciones como "era muy provocativa, viera como se vestía"; o "era lógico que pasara eso con la *pinta* que tenía". También se advierte este sesgo en la redacción de los informes y la forma de presentar la información, en que de una u otra forma se subentiende que quien investigó el caso no cree posible que haya existido acoso.

Esta situación es muy compleja puesto que los funcionarios que deben investigar las denuncias emiten juicios que están mediatizados por su forma de entender y percibir los roles sociales asignados a hombres y mujeres. Por otra parte, es

inevitable que los funcionarios no se formen juicios sobre las situaciones que tienen a su cargo. Por tanto se requiere reforzar la capacitación interna, ahondar en el análisis de los casos con los fiscalizadores, intercambiar diversos puntos de vista y entregarles elementos que les permitan abordar las situaciones con mayor conocimiento y formación, lo cual debe complementar su experiencia en casos reales.

En los encuentros de evaluación los fiscalizadores coincidieron en plantear numerosos temas sensibles que surgieron en su trabajo con las más diversas situaciones de acoso sexual, los que más bien se ligan a percepciones y sentimientos que deben ser considerados a la hora de evaluar el procedimiento del Servicio. Los más frecuentes fueron los siguientes:

1. **El temor a denunciar.** Los fiscalizadores perciben que el miedo a perder el empleo es lo que más dificulta la presentación de las denuncias, razón por la cual cuando las trabajadoras acuden a la Inspección están al borde de la renuncia o directamente han abandonado el trabajo. Junto con este temor también está el miedo a ser descalificadas o incomprendidas por sus pares, ya que frente al acoso sexual persiste la sospecha sobre la víctima. Los fiscalizadores consideran que este es un punto central, ya que si no se presentan las denuncias el problema no es visible y ello resta efectividad a la difusión, educación y prevención sobre la materia.
2. **El criterio de verdad de los hechos.** Aunque los fiscalizadores asimilan que su rol es recabar información y no emitir juicios sobre los casos que conocen, sienten que no poseen todas las herramientas, ya que en la inmensa mayoría de los casos frente a una denuncia hay una negación total de parte del acusado. A veces se encuentran con situaciones poco claras, como cuando los involucrados tenían relaciones previas o en los casos en que el empleador asegura que se está utilizando una denuncia de este tipo para conseguir una indemnización debido al alto impacto que el tema tiene. En definitiva, frente al acoso sexual se encuentran con muchas variables complejas en las que sienten inseguridad y necesidad de criterios más definidos.
3. **La falta de difusión y educación.** En general, los funcionarios coinciden en señalar que no hay una cultura que les permita a las mujeres hacer respetar sus derechos y defenderse de estas situaciones. Muchas veces la falta de conocimientos produce que las afectadas esperen hasta que la situación se vuelva insostenible para denunciar o abandonar sus trabajos.
4. **La resolución de las denuncias.** Los fiscalizadores consideran que los casos de acoso sexual son comisiones complejas, que presentan muchas formas diversas y que no siempre se solucionan como se espera. La tramitación es un tanto “desordenada”: a veces no se alcanza a visitar la empresa cuando la afectada se desiste; algunas trabajadoras interponen una denuncia y no vuelven más; en

otros casos se realiza la fiscalización y frente a la negativa del acusado se consignan las declaraciones y se cierra la comisión. La falta de resolución del proceso es vista como un gran escollo y un desincentivo a denunciar.

5. **El registro de los casos.** Plantean la necesidad de mejorar los instrumentos de recolección de información y registro de casos de acoso sexual y buscar fórmulas para que el tema no sea abordado exclusivamente mediante la fiscalización. Los funcionarios coinciden en que existe una presencia mayor del acoso sexual en el trabajo que los casos que se conocen a través de las denuncias, que son los únicos que hasta ahora son registrados. Los reclamos que proceden en casos de término de contrato, las consultas y las constancias sobre la materia que reciben los funcionarios no quedan registradas.
6. **Las expectativas de las denunciantes.** Un motivo de conflicto interno es no poder responder a las expectativas de las víctimas de acoso sexual, ya que sin herramientas legales sólo pueden tener una actuación oficiosa, la que no siempre resuelve la situación. Les preocupa que las trabajadoras denunciantes acuden a la Inspección después de un largo proceso de hostigamiento, lo que redundaría en fuertes estados de angustia y depresión, y la actuación del fiscalizador no siempre consigue superar el problema en términos dignos para la denunciante.

Junto con plantear estas realidades y desafíos, los fiscalizadores formularon una serie de sugerencias para mejorar su actuación en esta materia. Entre éstas, los funcionarios consideran fundamental la labor de difusión, información y educación sobre acoso sexual considerado en el marco de la promoción del respeto de los derechos laborales en su conjunto. Junto con promover la presencia del tema en el currículum escolar y en los medios de comunicación, señalan que las Inspecciones también son un espacio de divulgación y que hay que partir por educar a todos los funcionarios en este tema y no sólo a los encargados. El turno, lugar de recepción de consultas y denuncias, debiera estar preparado para recibir, orientar y canalizar estos casos, contar con materiales e información oportuna. Una medida tan simple pero tan efectiva como instalar en las oficinas de atención de público de todas las inspecciones un afiche explicativo sobre acoso sexual, que oriente a los trabajadores sobre cómo reaccionar y cómo denunciar esta conducta, se estima que tendría efectos positivos ya que haría visible esta problemática y dejaría en claro el compromiso institucional con el tema.

La información muestra que una de las deficiencias de la Orden de Servicio es la recepción de la denuncia, ya que su única vía de presentación es a través de la oficina de atención de público, conocida al interior de la Dirección del Trabajo como "el turno". La experiencia señala que no es usual que las personas se presenten directamente y señalen con claridad que desean interponer una denuncia por acoso sexual. Muchos posibles casos de hostigamiento sexual no llegan a ser presentados como denuncia, puesto que la afectada acude al turno a requerir información,

generalmente haciendo referencia a un pariente u compañera de trabajo que está “en esa situación” y requiere de cierta empatía y colaboración del funcionario que la atiende para atreverse a contar su situación e interponer la denuncia. Ello demanda un esfuerzo de capacitación hacia los funcionarios que están en el turno, de manera de sensibilizarlos hacia esta problemática para que sean capaces de detectar eventuales casos y orientar a las personas acerca del procedimiento requerido.

Como la Orden de Servicio establece que quien tome la declaración de una afectada por acoso sexual debe ser el funcionario especialmente designado para ello, muchas veces esto produce un desfase o retraso en el procedimiento ya que si dicho funcionario no está disponible en ese minuto (porque está fiscalizando en terreno, hace uso de vacaciones o realiza algún procedimiento en otra oficina), se debe citar a la afectada a una segunda entrevista en la que se debe relatar nuevamente toda la situación, que de por sí le provoca vergüenza e inhibiciones. No es extraño que las afectadas no acudan a esta segunda cita, lo que en sí estaría demostrando que esta parte del procedimiento conspira contra la oportuna y eficiente presentación de denuncias. Los funcionarios proponen que se supere esta suerte de rigidez respecto de la persona que recepciona la denuncia estableciendo que cuando éste no se encuentre disponible, las denuncias puedan tomarlas el Jefe de la Oficina, el Jefe de Fiscalización o el encargado de acoso sexual, de manera de ofrecer a la víctima mayores posibilidades de que sólo con una visita a la Inspección se inicie el procedimiento.

Paralelamente, se plantea perfeccionar el registro señalando que la denuncia será tomada en el formulario oficial eliminando el diseñado especialmente para estos casos, aunque manteniendo el establecido para la declaración jurada de la afectada. Ello porque los funcionarios estiman que tener un formulario especial para acoso sexual está conduciendo a duplicar el trabajo y a burocratizar el procedimiento, ya que de todas maneras se llena el formulario oficial. La idea es que al recepcionar la denuncia, se envíe una copia del formulario al Departamento de Estudios y que al término de la comisión originada en tal denuncia se le remita el informe final, de manera que sea esta unidad la que procese y lleve el registro estadístico nacional de los casos.

CASO Nº 22 – IQUIQUE

Mediante una carta, una instructora de Educación Física acusó a un administrativo de la Corporación Municipal de acosarla sexualmente, señalando que ante su rechazo él comenzó una campaña de desprestigio profesional en torno a ella, lo que le ocasionó no asignación de tareas ni revisión de sus proyectos de trabajo. Luego acudió a la Inspección a retirar la denuncia señalando que se le ha hecho saber de manera indirecta “que si sigo con este trámite quedaré sin empleo”, según declaró. No obstante, informó que el hecho de haber denunciado sirvió para que el tema se abordara y el acoso concluyera.

Respecto de la fiscalización, plantean perfeccionar la Orden de Servicio N° 8 incorporando al registro y seguimiento las consultas y las constancias. Proponen elaborar un listado o pauta que permita configurar de manera más objetiva los hechos que constituyen una conducta de acoso sexual, junto con una pauta de actuación del fiscalizador, sobretodo respecto de aquellas actividades que apuntan al rol mediador al interior de la empresa. Los funcionarios demandan que exista una mayor flexibilidad en el desarrollo del procedimiento, de manera que puedan decidir, por ejemplo, si para la mejor resolución del caso es más conveniente visitar la empresa o citar al empleador a comparendo. Ello porque al tratarse de situaciones dinámica y complejas requieren de una mayor capacidad de adaptación del procedimiento para que el fiscalizador pueda desplegar todas sus capacidades en la resolución del conflicto

Ante el escenario de una futura ley que configure como delito el acoso sexual, plantean que los antecedentes recabados por la Dirección del Trabajo debieran constituir la preconfiguración de prueba para la presentación de casos ante un Tribunal, tal como actualmente son considerados los informes de los Directores Regionales en casos de prácticas antisindicales.

En general, todos los aportes de los funcionarios tienden a ampliar la actuación del Servicio en esta materia, con la perspectiva de poder resolver un mayor número de casos y perfeccionar su registro y seguimiento para entender y conocer más sobre el tema. Es necesario destacar que en todo el proceso de evaluación, una constante ha sido el grado de compromiso e involucramiento de los funcionarios en este tema. La existencia de cierto grado de resistencia y desinterés inicial se ha transformado, al paso del tiempo, en mayor conciencia de la problemática y un real deseo de intervenir para su solución. Han asumido al acoso sexual en el trabajo como parte de su quehacer, promoviendo una serie de iniciativas sobre el tema de manera autónoma respecto del nivel central, lo cual viene a demostrar el compromiso institucional adquirido en esta materia.

Actualmente, se está elaborando una serie de perfeccionamientos a la Orden de Servicio N° 8, para responder a las demandas e inquietudes planteadas por los funcionarios. Los perfeccionamientos al procedimiento establecido en dicha instrucción fueron sugeridos por los propios fiscalizadores encargados de llevarlo a cabo, sobre la base de su experiencia y conocimiento. Se espera que las modificaciones a esta normativa interna sean realidad antes que termine el siglo.

La responsabilidad de la comunidad

Todo lo realizado en este tema arroja como principal conclusión la necesidad de mayor difusión e información sobre el acoso sexual en el trabajo, lo cual es entendido por las autoridades del Trabajo como medida de prevención necesaria y

urgente. El Secretario Regional Ministerial del Trabajo de la Región Metropolitana, Pablo Lazo, expresó recientemente que: *"Tenemos que ser proactivos en materias de acoso sexual, hasta ahora hemos atacado las consecuencias pero no nos remitimos a las causas: hay que prevenir este tipo de conducta"*.

Ello motivó a la Dirección del Trabajo a suscribir un convenio con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), para recopilar información sobre los casos de acoso sexual que se presenten en los Centros de Información de los Derechos de la Mujer (CIDEM) existentes en todo Chile. El objetivo del acuerdo fue que tales casos fueran remitidos a las Inspecciones del Trabajo de acuerdo con la afectada; en caso contrario, el CIDEM entregaría sólo la información estadística necesaria. Durante el período junio-diciembre de 1998 sólo se recibió un caso.

Durante este año se realizó una acción de difusión pública sobre esta materia, la cual fue desarrollada en forma conjunta por la Dirección del Trabajo, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Esta acción consistió en la elaboración y distribución de afiches y autoadhesivos con la consigna: ***El acoso sexual atenta contra tus derechos ¡infórmate!***. Este material fue instalado masivamente en oficinas de atención de público, sedes sindicales, CIDEM y otros lugares de gran presencia pública.

La Dirección del Trabajo ha estado incorporando paulatinamente el tema del acoso sexual en las diversas formas de difusión de la normativa laboral y previsional, entre éstas cartillas, guías, investigaciones y programas radiales. Este compromiso con una problemática latente en nuestro mundo laboral constituye un aporte a la discusión de un tema que responsabilidad de toda la sociedad.