

## **Asedio sexual en el Trabajo. Una política para su erradicación**

Helia Henríquez, socióloga  
Verónica Riquelme, psicóloga

Recientemente, a través de la difusión de un material didáctico para trabajadores y empleadores, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer, han hecho explícita la preocupación gubernamental por erradicar la práctica de asedio sexual en el trabajo, un abuso de poder que afecta principalmente a las mujeres. Con ello se avanza en el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, documento que orienta la política gubernamental en materia de género y que contempla acciones contra el acoso sexual en el trabajo .

Aunque más tardíamente que en otros países , el tema ha preocupado también a los legisladores; se han presentado dos proyectos de ley que tipifican esta conducta y la sancionan. Con la sanción a esta práctica se protege la intimidad personal, que se ve violentada, y también el trabajo, ya que la víctima de acoso sexual suele ver lesionadas sus condiciones laborales, muchas veces hasta el punto de perder el empleo mismo. Ambas mociones son tratadas conjuntamente y el gobierno ha adherido a través de una extensa e interesante indicación sustitutiva.

En qué consiste la conducta de asedio sexual

A pesar del debate que ha generado el concepto de asedio sexual en el trabajo, parece haberse llegado a un cierto consenso y se le define como una conducta de carácter sexual o con connotaciones de esta naturaleza, no deseada por la persona a la que va dirigida, que tiene efecto o amenaza la situación laboral de esta última .

El principal problema para hacer operativa una definición así, está en la determinación de su límite ya que no debe confundirse con las conductas lícitas de acercamiento sexual entre hombres y mujeres, que son frecuentes en los lugares de trabajo. Por eso es necesario que concurra el segundo de los requisitos señalados, "que el sujeto pasivo no acepte explícita o implícitamente la acción del sujeto activo" (Koch, 1996). Si lo acepta no hay asedio sexual. En tercer lugar, hay efectos en la situación laboral de la víctima porque el rechazo afecta o pone en peligro su contratación, promoción, ascenso, su salud o bienestar u otros aspectos de sus condiciones de trabajo .

Por otra parte, es necesario deslindarla de aquellos comportamientos que son tipos penales ya definidos, como son la violación o los abusos deshonestos; en estos casos se configura un delito.

La Organización Internacional del Trabajo entiende el acoso sexual como una práctica de discriminación fundada en el sexo y llama la atención sobre la necesidad de que "las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (citado en Serna, 1994)

Las prácticas de asedio sexual afectan a un número apreciable de trabajadoras en casi todos los países. Lazo (1995) alude a un estudio de la Organización Internacional del Trabajo en 23 países industrializados, en el cual la proporción de trabajadoras afectadas oscila entre el 15 y el 40 por ciento en los distintos países. En otros, como España o Estados Unidos, las cifras que señaladas son más altas. En Chile, los únicos datos existentes son de 1991 y señalan que el 20 por ciento de las trabajadoras encuestadas (de una muestra de trabajadoras del Gran Santiago) declaró haber sido víctima de acoso sexual. Al mismo tiempo, el 84 por ciento dijo estar convencida que el asedio sexual en el trabajo existe y 36 por ciento conocía casos concretos. (Délano y Todaro, 1993)

El asedio sexual, un aspecto de las relaciones laborales.

El asedio sexual es una forma de ejercer de manera abusiva el poder que en razón de su cargo tiene una persona en el lugar de trabajo. En el ámbito laboral ha existido una tendencia a exceder las atribuciones que tienen las posiciones insertas en la jerarquía y a subordinar más fuertemente a los trabajadores que están bajo su mando. Expresión de estos excesos son algunas prácticas usuales, como el mal trato de palabra o de hecho, las amenazas, la imposición de obligaciones no contenidas en el contrato, la presión para intensificar el ritmo, prolongar la jornada o para renunciar a derechos laborales y también los incumplimientos legales. Dentro de éstos y otros abusos conocidos, el presionar a un trabajador, hombre o mujer, que razonablemente puede temer un menoscabo laboral si no accede a requerimientos sexuales, constituye una de las más graves formas de extender arbitrariamente la subordinación laboral y de dañar la dignidad del trabajador.

Al analizar la dinámica cotidiana de los lugares de trabajo, no es posible limitarse a considerar de manera dicotomizada el poder que distingue por un lado "empresa" y por otro, "trabajadores". Lo que existe en realidad es una cascada de numerosos niveles con distinto grado de autoridad y en un orden así, los excesos de poder pueden ocurrir en muchas de las interrelaciones que se entablan. Casi siempre, quien asedia tiene algún poder para degradar o mejorar la situación del asediado y éste teme, razonablemente, que se ponga en juego. El autor de esta agresión no es, pues, sólo el empleador o el gerente, sino también

quien supervigila, informa, evalúa, distribuye beneficios, decide posiciones o simplemente tiene una posición más consolidada en la empresa. Los datos de Chile muestran que en el 35 por ciento de los casos, quien acosó sexualmente fue el jefe inmediato y en el 30 por ciento, otro jefe. Es decir, personas con poder, pero no necesariamente con el rango más alto en la jerarquía de la empresa.

Pero, no siempre el asedio sexual es cometido por superiores jerárquicos; esta conducta puede provenir, también, de un par. En el trabajo citado, el 29 por ciento de las trabajadoras acosadas lo fueron por un colega. Igualmente, en tal caso, se está frente a un problema de trabajo que debe ser tratado como una interrupción al orden laboral, y por tanto, corregirse, no aceptarse, toda vez que le corresponde al empleador mantener un clima laboral favorable a la producción y condiciones confortables y dignas para todos quienes allí laboran.

El asedio sexual, un abuso en que la víctima casi siempre es mujer

Suele hacerse mucho caudal de la situación en que mujeres asedian sexualmente a trabajadores hombres, generalmente aprovechando el poder de su cargo. Sin embargo, estos casos no son frecuentes. El asedio sexual es un problema que mayoritariamente afecta a las mujeres y expresa una cultura en que la masculinidad incluye la definición de las prácticas sexuales y el ejercicio de la sexualidad con prescindencia de la voluntad de las mujeres. Esta concepción de subordinación femenina cruza toda la sociedad y tiene expresión particular en el ámbito del trabajo, donde no es ideológicamente clara la pertenencia de las mujeres por propio derecho sino que más bien son sólo "aceptadas". Esto ha permitido que, a pesar de la violencia que entraña y de las pérdidas que en lo laboral suele acarrear a la trabajadora, el asedio sexual no haya llegado a ser calificado con la gravedad de otros abusos de poder que han merecido sanción legal, como ocurre, por ejemplo con el maltrato de hecho o con las injurias. Más aún, su inclusión como problema laboral es reciente; el acoso sexual ha sido ignorado en los lugares de trabajo.

Sin embargo, hoy se está consolidando una opinión que lo considera una conducta rechazable, aunque, como ocurre con los cambios que inciden en valoraciones y concepciones asentadas en estructuras culturales profundas, la opinión que se genera no es uniforme ni del todo consistente; dichos y hechos se contradicen y la evidencia no siempre logra modificar el prejuicio.

La precaria protección legal

El Gobierno califica el asedio sexual como un atentado grave en el ámbito de las relaciones laborales y, sin embargo, no cuenta con una norma legal positiva que lo regule específicamente. Frente a esta carencia, algunos expertos sostienen que las normas generales del derecho -constitucionales y laborales- permiten una protección suficiente a la víctima de asedio sexual y llegan a obligar al empleador a tomar medidas que pongan fin a la situación de asedio sin que ello produzca menoscabo laboral a la trabajadora. Lazo (1995) y Rojas (1997) aluden a disposiciones diversas que pueden servir de base a acciones judiciales e incluso a acción administrativa laboral. Pero ambos estiman que esta legalidad es precaria y que una legislación más adecuada mejoraría la protección y facilitaría la defensa de la víctima: "Sin perjuicio de que el acoso sexual pueda ser fiscalizado y sancionado de acuerdo con las actuales normas legales, no puede dejar de reconocerse la precariedad de dicha fundamentación normativa. Por tanto, existiendo fundamentos directos en la protección de derechos fundamentales - artículo 19 números 1 y 16 de la Constitución Política- y de los derechos laborales básicos - artículo 2 del Código del Trabajo- es necesaria, a mi juicio, la regulación del acoso sexual como infracción laboral que permitiría, entre otros efectos, la mayor eficacia de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo (Rojas, 1997). Otro autor, Koch (1996) invoca las mismas disposiciones, pero estima "innecesario e inconveniente dictar una legislación especial sobre sanciones por acoso sexual".

Las acciones que es posible desplegar para obtener la sanción de esta conducta son, en opinión de estos autores: el recurso de protección ante la Corte de Apelaciones, la recurrencia a los tribunales del trabajo y la fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.

a) La recurrencia a los Tribunales es todavía una vía apenas utilizada. A pesar de que frente a la conducta de asedio sexual "perfectamente bien podrían intentarse demandas y ponerse en práctica mecanismos judiciales y administrativos,... ha predominado en Chile una costumbre, una práctica legalista que exige leyes específicas para resolver cada tema. De allí que no se registren casos de sentencias judiciales que hayan sancionado ni siquiera levemente estos hechos..."(Lazo, 1995).

El artículo 1º de la Constitución Política, que señala que los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y el artículo 19 relativo a los Derechos y Deberes Constitucionales son las disposiciones constitucionales invocadas para actuar contra quienes incurrir en conducta de asedio sexual. En caso de desconocimiento de estos derechos, la misma constitución entrega el mecanismo del recurso de protección, a través del cual se podría obtener, en opinión de estos autores, el cese de la conducta de asedio sexual, aunque no queda claro que habría sanción eficaz al autor.

En la legislación laboral, algunas disposiciones del Código del Trabajo son señaladas también como fundamento para una acción en defensa de la persona que sufre asedio sexual. Entre éstas, el principio de no discriminación consagrado con carácter general en el artículo 2º; la obligación de probidad que tienen todos los trabajadores y cuya transgresión constituye causal de despido (art. 160 Nº1); la obligación del empleador de proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores (art.184); el despido indirecto si el acosador es el empleador (art.171).

En el Estatuto Administrativo, cuerpo legal que rige en materia laboral para los funcionarios públicos, la obligación de probidad para éstos está explícitamente establecida y su infracción a través de la práctica de asedio sexual, puede ser el fundamento de un sumario que lo sancione.

b) La vía administrativa, es decir la recurrencia a la Dirección del Trabajo, suele ser vista por los trabajadores como una instancia más cercana y accesible cuando se busca protección en materias laborales. Y, en efecto, a medida que el acoso sexual se ha ido visualizando como un atropello laboral, algunas trabajadoras han concurrido a las inspecciones.

¿Cómo actúan las inspecciones cuando se denuncia esta conducta, que evidentemente es abusiva y lesiona derechos de la trabajadora, pero que no tiene precedentes y no está específicamente prohibida por la ley?

La ley constituye una garantía de estabilidad en las relaciones sociales; lo que no está legalmente prohibido está permitido, es un criterio que rige la interpretación de la ley. Sobre la base de este fundamento, no es tan clara la función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo en las situaciones de acoso sexual. Sin embargo, es ésta una práctica que vulnera el artículo 2 del Código del Trabajo, que prohíbe las discriminaciones, exclusiones o preferencias en razón del sexo del trabajador.

El desafío es, entonces, aplicar de manera eficaz esta disposición de carácter general. Las inspecciones, en los hechos, están actuando contra la práctica de acoso sexual. Como ésta es una conducta que se opone tan violentamente a metas importantes en este servicio, como son construir relaciones laborales modernas, armoniosas y promover mayor equidad entre los sexos, algunos fiscalizadores han desarrollado un papel de mediadores, una acción oficiosa en las empresas, investigando la situación de acoso sexual denunciada, esforzándose porque ésta cese y porque la trabajadora conserve su empleo y sus condiciones laborales.

El resultado de estas intervenciones ha sido diverso. En algunos casos el fiscalizador ha tenido éxito en constatar la situación de acoso sexual, la que ha quedado en evidencia para todos los actores. Pero frente a ello, las empresas no se han comportado de la misma manera. Hay, en alguna medida, resistencia a pagar el costo que significa modificar la organización del trabajo -despidiendo o cambiando de puesto al acosador- y, a veces, no se han tomado siquiera medidas para impedir las represalias por la denuncia. Pero hay otros casos en que las empresas adoptaron medidas disciplinarias, el acoso cesó y las trabajadoras conservaron su empleo.

Así, la Dirección del Trabajo de manera innovativa pero manteniéndose dentro de sus atribuciones, está realizando un esfuerzo por enfrentar esta situación nueva que está requiriendo respuesta. La vía de la intervención como componedor, la representación del problema a la empresa, el estímulo a las agraviadas para que no oculten estos abusos y la investigación de los mismos, conforman la estrategia que está iniciándose. Es posible perfeccionarla, enfatizando la acción educativa y de difusión hacia los actores laborales y superando el carácter de iniciativa particular de algunas inspecciones o de ciertos fiscalizadores, que aún tiene.

Recientemente la Directora del Trabajo ha anunciado medidas en este sentido: el registro acucioso de las denuncias y de las consultas sobre acoso sexual, lo que no siempre hoy ocurre. También ha señalado que se especializará a fiscalizadores en todas las regiones para que actúen en situaciones de este tipo. Al mismo tiempo, se definirá con precisión en qué medida es posible incluir la práctica de acoso sexual en el art. 184 del C. del T. que impone al empleador la obligación de proteger la salud de los trabajadores.

Qué se discute en el Congreso Nacional

La indicación que hizo el gobierno, con carácter de sustitutiva de los proyectos que se tramitan en el congreso nacional, contempla las siguientes posibilidades de acción frente a una conducta de acoso sexual:

a) La conducta de acoso sexual se estima causal de término del contrato del acosador, sin derecho a indemnización ( se incluye en el artículo 160 del C. del T.)

b) La conducta de acoso sexual por parte del empleador da derecho a la trabajadora a poner término al contrato, en cuyo caso la indemnización que le corresponde podrá ser aumentada hasta en cien por ciento (art. 168 C. del T.).

c) Se precisa y se amplía la obligación actual del empleador de proteger la vida y salud de los trabajadores. Al tenor del nuevo texto debe entenderse que el acoso sexual atenta contra estos bienes que la ley ordena al empleador proteger (art. 184 del C. del T.)

e) Para los funcionarios públicos se especifica que la conducta de acoso sexual es un acto atentatorio a la dignidad de los funcionarios, así como una falta grave a la responsabilidad administrativa, especialmente cuando es cometida por el superior jerárquico de la víctima.

En definitiva, la operatividad de estas normas dependerá en gran medida de la actividad y diligencia que desplieguen las empresas. Estas deberán definir normas internas orientadas a proscribir la conducta de acoso sexual, deberán tener una actitud vigilante, acoger las denuncias que se hagan, establecer algún procedimiento de investigación. Se estima que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas, donde suelen establecerse múltiples obligaciones de comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo, podría incluir formas de enfrentar esta conducta. También de la empresa depende la decisión de despedir a quien comete acoso sexual. La trabajadora o el trabajador acosado tiene iniciativa sólo cuando el autor es el empleador mismo, para poner término al contrato logrando una indemnización más alta, pero perdiendo el empleo.

Las sanciones propuestas son las que corresponden a normas de carácter laboral. No tiene cabida, pues, el sistema de indemnización a la víctima por parte del autor, como forma de compensar el daño causado por esta agresión, que impera en

otros países.

Para que la protección sea efectiva será necesario que quede claramente establecida la obligación del empleador de tomar medidas para poner fin a la conducta de acoso sexual y a las represalias que pueden recaer sobre la víctima en cada caso que se presente.

No basta la ley. Las organizaciones sociales y su papel en la erradicación del acoso sexual

Aun cuando es bastante generalizada la desaprobación de la conducta de acoso sexual, la acción de denuncia, de defensa y reclamo contra este atentado a la dignidad, es débil. Por una parte, son innegables las dificultades para desarrollar una acción eficaz; las escasas experiencias de quienes "se atreven" recién están mostrando algunos resultados exitosos (que no están difundidos) Por otra parte, subsisten algunos prejuicios para evaluar estas conductas, esto es valoraciones tradicionales que resisten a la evidencia sin que ésta logre modificarlos.

Es así como persiste cierta reserva en la desaprobación de la conducta de acoso sexual toda vez que se advierte - por parte de hombres y de mujeres- una tendencia a justificar al hombre que incurre en esta práctica y a culpabilizar a la mujer acosada: " Si bien se distingue a las mujeres "serias" de las "sexi", se supone que todas "algo hicieron" o "algo manifestaron" en su conducta que las hicieron merecedoras o culpables del hostigamiento" (Dirección del Trabajo, 1997). Una opinión generalizada es que la forma de vestirse o la manera de actuar de algunas trabajadoras explica y justifica que sean acosadas.

La decisión de reconocer el acoso sexual en su trabajo sigue siendo débil. Al respecto señala el estudio recién citado: "Resulta de interés destacar aquí la contradicción que aparece en ciertos discursos, en los que una persona comienza a tratar el tema afirmando no conocer mucho el fenómeno del acoso sexual en el trabajo ni haber tenido experiencias personales, pero un poco más adelante habla del acoso como algo bastante conocido".

Es importante hacer notar también la desconfianza que demuestran tanto trabajadoras como empleadores, en la eficacia de una ley para impedir la práctica del acoso sexual. "Se teme, además, el posible mal uso de la ley en el sentido de la manipulación de que pueda ser objeto y de su utilización y aprovechamiento para denunciar acoso sexual sin que objetivamente exista el hecho" (Dirección del Trabajo).

Estas últimas opiniones, obtenidas en grupos de discusión con trabajadores, empleadores y fiscalizadores muestran cómo el tema recién empieza a ser reconocido como problema laboral. Es interesante tenerlas en cuenta, ya que la erradicación de la práctica de acoso sexual no va a depender sólo de la publicación de una ley sino que, en buena medida, de la disposición a actuar que tengan estos tres actores. Promover estas acciones es parte también de la política gubernamental.

BIBLIOGRAFÍA:

- Délano, B. y Todaro, R: "Acoso sexual en el trabajo". Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago, 1993.
- Dirección del Trabajo: "Acoso sexual en el trabajo. Análisis de grupos focales" . Depto. de Estudios, Santiago, 1997 (en prensa).
- Koch Carlos: "El acoso sexual... ¿es constitutivo de causal de caducidad del contrato de trabajo?. En: Revista Laboral Chilena, Santiago, diciembre, 1996.
- Lazo Pablo: "Acoso sexual en el trabajo". En: Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Santiago, septiembre, 1995.
- Rojas, Irene: "Sobre acoso sexual y las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo". Dirección del trabajo, Santiago, marzo, 1997. (documento interno)
- Serna, María del Mar: "Acoso sexual en las relaciones laborales". En: Revista Laboral Chilena, Santiago, junio 1994.
- Servicio Nacional de la Mujer: "Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: 1994 - 1999" Santiago, 1993.