

Género, formación y trabajo

El acoso sexual

Un problema de relaciones de poder

Estrés emocional, humillación, ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga, enfermedad física...: tales son algunos de los potencialmente graves efectos que sufren las víctimas del acoso sexual. Tensión en el trabajo, insuficiente colaboración y trabajo en equipo, bajo rendimiento, absentismo, disminución de la productividad...: tales son algunos de sus efectos sobre la empresa.

¿De qué se trata?

Aunque las definiciones de acoso sexual pueden diferir en algunos detalles en los diversos códigos, leyes, políticas, sentencias de los tribunales y convenios colectivos, la mayoría de esas definiciones contienen los mismos elementos clave.

Definición del acoso sexual

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

Denominado así, como concepto, en la década de 1970 en Estados Unidos, y punible por la ley contra la discriminación, el problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia.

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras, les falta confianza en sí mismas, o han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio. Pero también corren peligro de padecer semejante conducta cuando se las percibe como competidoras por el poder.

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.

El acoso sexual se presenta de muchas formas. Una de las más notorias es el llamado **acoso quid pro quo**, expresión que describe la situación de la empleada obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio algo que le corresponde por su trabajo. Dado que esto sólo puede ser hecho cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio

derivado del empleo, este acoso "quid pro quo" es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad por parte del empleador (o por el agente del empleador en el que éste ha delegado su autoridad para fijar cláusulas y condiciones). Semejante chantaje sexual se considera en general particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder.

Pero, en todo caso, la conducta en cuestión tiene que ser ingrata o no deseada por la otra persona. Un reciente estudio de la OIT sobre los criterios sobre el acoso sexual mantenidos en las empresas reveló que éste es el punto clave de sus políticas. Es lo que lo diferencia de una actitud amistosa, bien recibida y mutua. Porque el factor determinante del acoso sexual no depende de la intención de la persona culpable: es la persona receptora de dicha actitud la que decide si una conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es.

Pero...¿existe realmente?

La experiencia de la OIT indica que, inclusive cuando en una sociedad concreta haya algunos que nieguen la existencia de este fenómeno, ésta se ve confirmada positivamente por quienes lo sufren; lo que quiere decir que ignorancia de que exista no significa necesariamente que no ocurra. Más aún, se dispone ya de un creciente *corpus* de investigaciones empíricas, incluida jurisprudencia, que documenta la incidencia del acoso sexual en el trabajo. Estudios realizados en los últimos años en diversos países coinciden en aseverar la existencia del acoso sexual en el trabajo.

¿Cuáles son sus consecuencias?

Con relación a los empleados, las consecuencias del acoso sexual pueden ser demoledoras para la víctima. Además de los dañinos efectos físicos y psíquicos mencionados antes, la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional, o llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello. El caso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, absentismo y una merma de la productividad.

Con relación a las empresas, además de los efectos negativos ya apuntados, el acoso sexual incluso puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento. Y si la empresa consiente un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación. Por añadidura, corre también crecientes riesgos financieros, porque cada día son más los países en que una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas.

Las consecuencias para la sociedad, en su conjunto, podrían resumirse diciendo que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo..

¿Qué se está haciendo al respecto?

Ya en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

Limitar, sin embargo, la prohibición del acoso sexual sólo al chantaje sexual practicado por los empleadores o sus agentes deja en pie algunos problemas fundamentales. Para empezar, porque eso supone excluir la conducta inaceptable entre compañeros de trabajo. Y el acoso por parte de un compañero de trabajo, al crear un ambiente de trabajo hostil, puede tener consecuencias físicas, emocionales y psíquicas tan nocivas como las del acoso por parte de un superior. En segundo lugar, cuando la ley limita su definición de acoso sexual al chantaje sexual, el efecto que se sigue no es el de que el acoso sea considerado per se como un delito, sino en virtud de que la

reacción de la persona acosada la hizo perder un ascenso, un aumento de sueldo o incluso su puesto de trabajo. Esta situación da pie, en la práctica, a que un trabajador o trabajadora puedan ser acosados sexualmente con impunidad a condición de que su resistencia no haya determinado ninguna acción tangible en su contra. ¿Qué se ha hecho, pues, para combatirlo?

En el nivel internacional, no existe ningún Convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual. Sin embargo, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958). Y la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incurso en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, y ha adoptado la Recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente contra este fenómeno. La Organización de Estados Americanos ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares. Pero la única norma legal adoptada hasta ahora que prohíbe directamente esta práctica es el artículo 20 del Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

En el nivel nacional, un número importante de países han adoptado algún tipo de legislación relativa al acoso sexual. En muchos de ellos, el acoso sexual se define implícitamente como una actividad que constituye una violación de leyes dictadas a propósito de otro tema distinto, tal como los derechos humanos, el despido improcedente, la legislación contractual, los contratos fraudulentos o la conducta criminal.

Otras medidas

A la hora de sustanciar las querellas por acoso sexual, las decisiones de los tribunales han subrayado la necesidad de que se respeten debidamente los derechos de la víctima y del acusado. Muchas denuncias por acoso sexual no han tenido éxito o han sido desestimadas por un planteamiento inadecuado de las querellas. La legislación civil, la penal y la ley de compensación del trabajador contienen toda una gama de remedios potenciales para el acoso sexual. Pero habría que tener muy en cuenta que el principal objetivo de la mayoría de las víctimas del acoso sexual no es demandar por daños a su empleador, sino conseguir que cese el comportamiento ofensivo, que no vuelva a darse y que se las proteja de cualquier represalia por haber presentado una querrela.

Políticas y prácticas recomendadas

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual debería incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios; un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad; sanciones disciplinarias progresivas; una estrategia de formación y comunicación. La protección contra las represalias debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia.

Además de la legislación, se ha producido también un aumento de referencias al tema en códigos de conducta, materiales de orientación, declaraciones políticas y programas de concienciación pública. Organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y empresas consultoras independientes han organizado programas de formación sobre el tema del acoso sexual. En algunos países se ha empleado la negociación colectiva como medio para abordar el problema del acoso sexual, y lo cierto es que parece un camino eficaz para prevenirlo y prohibirlo. Algunas organizaciones de empleadores han asesorado a sus afiliados sobre la legislación existente al respecto y les han recomendado formular declaraciones de criterios, formar en el tema a sus directivos y supervisores, establecer cauces para la presentación de denuncias e informar a todos sus empleados. En bastantes países los sindicatos han publicado folletos para explicar en qué consiste el acoso sexual y qué se puede hacer cuando uno se siente víctima de él. Otros han puesto en marcha campañas de concienciación, instando a sus miembros a denunciar las conductas de acoso sexual ante los consejos de empresa o los representantes sindicales.

El grado en que estas iniciativas voluntarias con respecto al acoso sexual han sido asumidas por los interlocutores sociales varía mucho de un país a otro e incluso dentro de un mismo país. Se aprecian, sin embargo, dos notables tendencias. En primer lugar que, allí donde se han adoptado iniciativas, se desarrolla un amplio campo de acuerdo entre los directivos de las empresas y los

sindicatos; las medidas para atajar el acoso sexual constituyen un tema de *cooperación* más que de conflicto en las relaciones industriales. En segundo, que se ha producido un alto nivel de consenso a la hora de configurar en términos generales las políticas con respecto al acoso sexual y las medidas que se estima adecuado adoptar en el ámbito de la empresa.

Aunque es esencial la existencia de una legislación sobre el tema, para conseguir que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual no bastan las leyes. La prevención es el mejor enfoque el problema, y eso implica dar pasos positivos en los niveles nacional, empresarial y sindical.

Recursos para combatir el problema

- Abordar temas fines relativos a pautas caducas en las relaciones humanas
Cambiar actitudes con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras
- Concienciar a hombres y mujeres de su comportamiento, y enseñarles a adoptar una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad
- Educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no atajar el acoso sexual en la empresa

El desafío que se plantea es el de ser capaces de crear en la empresa una atmósfera que rechace la intimidación sexual y la conducta sexual no recibida con agrado, a la vez que promueva unas relaciones y un ambiente de trabajo relajados, de camaradería, productivos, en el que se respete por parte de todos la dignidad de cada uno de los trabajadores.