

Acoso sexual: desarticular la relación de poder a través de la prevención

Bromas sexistas, comentarios groseros o embarazosos, invitaciones molestas, insinuaciones acompañadas de promesas o de amenazas de represalia, el acoso sexual puede manifestarse de muchísimas maneras, a menudo de forma reiterada. La reacción a ese comportamiento es el criterio esencial para calificarlo o no de acoso sexual, dependiendo de si la persona destinataria lo acepta de buen grado o, por el contrario, lo rechaza.

Natacha David
Redactora jefe
Le Monde syndical

Comportamientos que no tienen nada que ver con el flirteo ni con las relaciones amorosas con libre consentimiento. Palabras, actos o gestos de connotación sexual en contra de la voluntad de una persona y cuya índole atenta contra su dignidad, su integridad física o psíquica, o incluso puede poner en peligro su empleo.

Lo que marca la diferencia con un comportamiento aceptable no es la intención de la persona que tiene ese comportamiento, sino la manera en que reacciona la persona hacia quien va dirigido. La recepción de ese comportamiento es el criterio esencial para calificarlo o no de acoso sexual, según que la persona destinataria lo acoja favorablemente o, por el contrario, no desee que tenga lugar.

El concepto de acoso sexual, surgido durante los años setenta en los Estados Unidos, fue emergiendo y revelándose poco a poco como un fenómeno que ahora está reconocido en todo el mundo y al que se considera un problema serio, íntimamente vinculado a la noción de relación de poder. Es una cuestión de derechos humanos, una cuestión de relaciones laborales y una cuestión de gestión de los recursos humanos que supera ampliamente el enfoque simplista según el cual se trataría nada más que de «una cuestión de mujeres». Pero, precisamente, porque las muje-

res tienen menos poder, porque a menudo ocupan posiciones más vulnerables o incluso porque han sido educadas para sufrir los abusos de poder en silencio, la gran mayoría de las víctimas del acoso sexual son mujeres, aunque es algo que también puede sucederle a los hombres, principalmente a los homosexuales, a quienes se toma como blanco por su condición. A la inversa, en lo que respecta a los autores de los actos, éstos son mayoritariamente hombres.

Discriminación de género

Desde el punto de vista tanto conceptual como legal, el acoso sexual es una forma de discriminación de género en el sentido de que está íntimamente vinculada a los roles que se atribuyen a las mujeres y a los hombres en la vida social y económica y a sus inevitables efectos en la posición de las mujeres en el mercado laboral.

Si algo así les sucede es porque «se lo buscaron» o incluso porque «les gusta». Esos son algunos de los comentarios clásicos con los que se intenta hacer recaer la responsabilidad en la víctima, que sale entonces doblemente perjudicada. No solamente no se la reconoce como víctima, sino que, además, se la acusa de haber

provocado el comportamiento en cuestión. En resumidas cuentas, se le endosa la responsabilidad del hecho.

Sin embargo, para la víctima las consecuencias del acoso sexual son potencialmente muy grandes, tanto en el plano físico como psíquico (pérdida de confianza en sí misma, ansiedad, dolores de origen psicossomático, problemas de alimentación, depresión, etc.). Las consecuencias en el plano social y familiar (aislamiento, ruptura) a veces son igualmente dramáticas. En ciertas situaciones, el acoso sexual puede transformarse en acoso psicológico (intimidación): ante la negativa de su víctima, el acosador despedido puede intentar vengarse haciéndole la vida imposible a su «víctima» hasta que ésta se derrumbe.

En el seno de las empresas, el acoso sexual tiene, además, efectos negativos en la calidad del trabajo, la productividad, la motivación, el índice de ausentismo y la rotación del personal. No hay que olvidar tampoco que en una creciente cantidad de países, las consecuencias financieras de los juicios que entablan los empleados por acoso sexual pueden ser muy grandes.

En lo concerniente al nivel global de la empresa, el acoso sexual constituye un obstáculo para toda verdadera igualdad, prepara el terreno para la violencia sexual y, debido a su negativa repercusión en la productividad de las empresas, es una traba para el desarrollo económico.

Países industrializados y países en desarrollo, ninguna región del mundo se escapa. Empresas grandes o pequeñas, servicios públicos o privados, comercios y mercados, explotaciones agrícolas y plantaciones, ningún sector de actividad y ningún tipo de empresa está a salvo.

Pero debido a la relación de poder existente como parte central del fenómeno de acoso sexual, los grupos que corren mayor riesgo se sitúan en los sectores menos protegidos, donde hay mayor inseguridad en el empleo, como en el caso de los trabajadores temporeros, ocasionales o a tiempo parcial. Los trabajadores y trabajadoras migrantes, sobre todo los migrantes ilegales y los indocumentados, están en una posición especialmente vulnerable. Aisla-

das, sometidas a una relación de fortísima subordinación, a menudo desprovistas de toda protección social, las trabajadoras del servicio doméstico y las trabajadoras del mundo del espectáculo son presas fáciles. Si son migrantes, se les suma entonces otro factor más que las penaliza. Los medios internacionales de comunicación tienen muchísimas historias apocalípticas de jóvenes domésticas acosadas sexualmente y a veces horriblemente mutiladas por haber osado quejarse públicamente, como ocurrió con esa joven de 13 años en Katmandú, a quien se le arrojó aceite hirviendo sobre una mano por haber intentado denunciar los abusos sexuales de los que era víctima.

Las zonas francas de exportación, donde la mano de obra es esencialmente femenina – sobre todo porque allí se realizan tareas no calificadas y repetitivas –, son también zonas donde el acoso sexual reviste carácter endémico. Para esas mujeres, a menudo jóvenes, solteras y sin hijos, el acoso sexual se inscribe lógicamente dentro del conjunto de las discriminaciones de las que son objeto en esas zonas, donde casi siempre se «prohíbe la entrada de los sindicatos». En las campañas internacionales que se llevan a cabo contra los «talleres de explotación» de América Central y del sureste de Asia se ha denunciado una y otra vez ese problema de acoso sexual y, desde Disney hasta Nike, numerosas multinacionales han sido señaladas con el dedo estos últimos años debido a los problemas de acoso sexual que sufren las trabajadoras en las fábricas de sus subcontratistas desde Viet Nam hasta Haití, pasando por Indonesia y México. En el sector agrícola, la misma dinámica de relación de fuerza se traduce en prácticas de acoso sexual generalizado contra las trabajadoras de las plantaciones bananeras, de los campos de algodón o de caña de azúcar, como se denunció, por ejemplo, en la campaña internacional en pro de los derechos de las trabajadoras de las plantaciones bananeras del Ecuador.

Otro de los grupos de riesgo es el de las trabajadoras que desempeñan tareas en entornos laborales mayoritariamente masculinos, o en situaciones donde gran can-

tividad de mujeres está bajo la autoridad de una pequeña cantidad de hombres. Como ocurre, por ejemplo, con los servicios de bomberos del Reino Unido, donde un informe oficial de 1999 denunciaba la existencia de una cultura machista y sexista y donde en todas las brigadas en cuestión se habrían producido casos de acoso sexual que iban desde hombres que orinaban en el suelo de los baños de mujeres hasta la difusión de videos pornográficos. También hubo casos graves de agresiones sexuales con «efectos catastróficos» para las mujeres implicadas.

En el sector de la educación, las mujeres y hombres jóvenes que estudian o trabajan como docentes también son blanco especial de este tipo de agresión.

Arsenal legislativo

En el plano internacional, el acoso sexual no es objeto de ninguna convención internacional obligatoria específica, lo que no impide que la OIT y las Naciones Unidas lo asimilen a una forma de discriminación basada en el sexo. El acoso sexual está entonces comprendido en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT. Calificándolo de problema de salud y seguridad, problema de discriminación, problema de condiciones de trabajo inaceptables y forma de violencia dirigida mayoritariamente contra las mujeres, la OIT considera que el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y, como tal, pilar del temario de la OIT por el trabajo decente.

Dentro del marco de su Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, las Naciones Unidas han adoptado la Recomendación núm. 19 sobre la violencia contra la mujer, donde se define claramente el acoso sexual y se pide a los Estados que tomen medidas para proteger a las mujeres de ese fenómeno. La Organización de Estados Americanos adoptó una Convención sobre la violencia contra la mujer que contiene medidas similares. La Comisión Europea

adoptó en 1991 una recomendación, acompañada de un código de práctica, sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, con la que se busca combatir el acoso sexual. Finalmente, la Convención sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), es la única norma internacional que prohíbe específicamente esta práctica.

En el plano nacional, unos cuarenta países han legislado en la materia, a menudo dentro del marco de leyes que no cubren específicamente el acoso sexual sino otras cuestiones vinculadas al mismo, como los derechos humanos, los contratos de trabajo, los despidos arbitrarios o los comportamientos delictivos.

«Las legislaciones más eficaces son las que cubren todas las formas de acoso sexual. Restringir la prohibición del acoso sexual nada más que al chantaje sexual que ejercen los empleadores sobre sus empleados no es suficiente», señala la OIT¹. En primer lugar, porque ese enfoque excluye el acoso sexual entre compañeros, que es igualmente inaceptable y perjudicial física, emocional y psicológicamente para las víctimas. Además, porque ese enfoque restrictivo no considera reprehensible el acoso sexual en sí y aborda el problema únicamente desde el punto de vista de una eventual pérdida de un ascenso, de un aumento salarial o inclusive de un eventual despido debido a la reacción de la víctima al hecho de ser acosada. Esto equivale a permitir que un trabajador o trabajadora sea hostigado sexualmente con toda impunidad mientras no sea víctima de una acción tangible tomada como represalia por haberse resistido.

En los tribunales civiles, penales y laborales, y mientras que las quejas se sometan como es debido, existe una amplia gama potencial de compensaciones. A raíz del juicio entablado en 1991 por Anita Hill contra el juez Clarence Thomas, que fue tan ampliamente difundido en los medios de comunicación, los juicios por acoso sexual pasaron en los Estados Unidos de 6.127 en 1990 a 15.836 en 2000, es decir, registraron un aumento del 159 por ciento. Y las cantidades astronómicas de las indemnizaciones

conseguidas en juicios que fueron muy difundidos por los medios, como los de Mitsubishi, Ford o Astra-USA en los Estados Unidos, inundaron las crónicas periodísticas. «Sin embargo, es necesario tener presente que el principal objetivo de la mayoría de las víctimas de acoso sexual no es conseguir que sus empleadores las indemnicen, sino asegurarse de que estos últimos pongan definitivamente término a sus comportamientos ofensivos y no tener que temer ninguna medida de represalia por haber denunciado los hechos»².

La prevención a través de la información

Paralelamente a las medidas legislativas, se han elaborado sobre este tema numerosos códigos de conducta, material de orientación, declaraciones políticas y programas de información al público en general y de formación para los actores implicados. Se alienta muchísimo a las empresas a dotarse de un reglamento que condene todo acto de acoso sexual y que estipule el procedimiento a seguir en caso de que surgieran problemas de ese tipo. Tal reglamento es ya de por sí un instrumento eficaz de prevención, pero también una herramienta útil para resolver los conflictos que pudieran plantearse.

Ciertas organizaciones de empleadores han prestado asistencia a sus afiliadas con respecto a las leyes en vigencia, recomendando que los empleadores formularan políticas en la materia, impartieran formación al personal jerárquico, establecieran procedimientos de queja e informaran al conjunto de los empleados. Así lo hizo, por ejemplo, la Federación Japonesa de Asociaciones de Empleadores (Nikkeiren), que publicó un manual para ayudar a las empresas a respetar la nueva legislación en materia de acoso sexual. En el Japón, ya en 1999, más del 70 por ciento de las grandes empresas había tomado medidas contra el acoso sexual, un fenómeno del que más de dos terceras partes de las japonesas declaran haber sido víctimas por lo menos una vez en el curso de su vida laboral.

A la manera de la guía sindical de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) sobre el acoso sexual en el trabajo, en numerosos países los sindicatos han publicado folletos explicando en qué consiste el acoso sexual y lo que se puede hacer al respecto. Algunos sindicatos han lanzado campañas de sensibilización de la opinión pública, donde piden a sus miembros que denuncien los actos de acoso ante los comités de empresa o los delegados sindicales.

Pero si bien los sindicatos se sitúan a la vanguardia de la lucha contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, y han conseguido que se incorpore este problema a las negociaciones colectivas y que se establezcan procedimientos de queja y se ejerza además presión sobre sus gobiernos para que éstos adopten nuevas leyes, no puede dejar de reconocerse que «el acoso sexual todavía no ha sido eliminado del movimiento sindical mismo», declara la CIOSL, que, basándose en esta observación, publicó un programa de acción sobre el acoso sexual dentro de los sindicatos, procedimientos de queja y de investigación, como así también programas de formación para las organizaciones sindicales tanto regionales como nacionales.

Entre el sindicato y la patronal de una de las mayores cadenas japonesas de supermercados se firmó un acuerdo, en la India se llevaron a cabo negociaciones entre sindicatos y pequeñas empresas privadas..., la dimensión según la cual los interlocutores sociales toman iniciativas voluntarias con respecto al acoso sexual varía mucho dentro y entre los distintos países. Pero cuando se toman esas iniciativas, la cuestión del acoso sexual se presenta «más en términos de cooperación que en términos de conflicto» en el seno de las relaciones laborales, señala la OIT³. De la misma manera, generalmente hay un gran espacio de consenso en materia de políticas y de procedimientos a adoptar en el nivel empresarial.

Atreverse a decir no

Callarse y esconder la cabeza como el avestruz no es la solución. Por el contrario, es necesario hacer comprender a la persona que molesta que debe terminar con esa actitud, es necesario contárselo a compañeros de confianza, tomar nota de los distintos incidentes, informarse sobre la eventual existencia en la empresa de un reglamento sobre ese tema, advertir a la patronal pidiéndole que intervenga para poner término al acoso, recurrir eventualmente a la inspección del trabajo... El mensaje está claro, las víctimas de acoso sexual tienen que saber que tienen derecho a hablar y a defenderse.

Para la OIT, si bien la legislación reviste importancia esencial, por sí misma no puede garantizar que un entorno laboral esté exento de acoso sexual. La prevención es el mejor enfoque de este problema y requiere que se tomen medidas afirmativas a escala nacional, pero también a escala empresarial y sindical. Definir una

política, estipular un procedimiento de queja de carácter confidencial y garantizar protección contra toda medida de represalia, como así también reglas disciplinarias progresivas, desarrollar una estrategia de formación y de comunicación son, para la OIT, las cuatro llaves de la lucha contra el acoso sexual en el trabajo. Es necesario tener en el punto de mira un desafío para todos los interlocutores sociales: crear una atmósfera en el lugar de trabajo que desaliente la intimidación sexual al tiempo que se promueve un entorno y relaciones de trabajo cordiales y productivas, donde todos y todas respeten la dignidad de cada trabajador y trabajadora.

Notas

¹ ¡Género! Una asociación de iguales, Oficina para la Igualdad de Género, OIT.

² *Ibíd.*

³ *Ibíd.*