



Análisis comparado de la problemática del hostigamiento sexual

Catherine García Porras

Asesora Legal de la Oficina Especializada de la Mujer Defensoría del Policía, Perú
Correo Electrónico: cgarcip@hotmail.com

CONTENIDO

- Resumen/Abstract
- Términos claves/Key terms
- Objetivo
- Conceptualización del hostigamiento sexual
- Bienes jurídicos protegidos
- Tratamiento legislativo internacional de la problemática del hostigamiento sexual
- Análisis jurídico de la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, Ley N° 27942
- Conclusiones
- Bibliografía

RESUMEN

Este artículo hace un análisis comparado de la problemática del Hostigamiento Sexual que afecta fundamentalmente a las mujeres. Este análisis constituye la base al trabajo que viene realizando la Comisión Multisectorial de Reglamentación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Defensoría del Policía del Ministerio del Interior, para lo cual se creó una Oficina Especializada de la Mujer desde la cual se pone en marcha esta ley.

TÉRMINOS CLAVES

Hostigamiento Sexual, Perú

ABSTRACT

This paper makes a comparative analysis of the sexual harassment problem which continually affects women. It is based on investigation made by the Regional Commission for laws treating the Regulation and Prevention of Sexual Harassment in the Police Department in the Ministry of the Interior. A special Department for Women was instigated to put this law into effect.

KEY TERMS

Sexual harassment, Peru

OBJETIVO

El objetivo del presente artículo es hacer un análisis comparado de la problemática del Hostigamiento Sexual, teniendo en cuenta el estudio de carácter jurídico y sociológico efectuado en base a las tendencias que guían el panorama legislativo internacional y nacional, así como los bienes jurídicos protegidos, los procedimientos previstos para su proscripción.

CONCEPTUALIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La legislación sobre el hostigamiento sexual es relativamente reciente, como concepto jurídico había tenido muy pocas aplicaciones prácticas, hasta que se juzgaron los primeros casos de hostigamiento sexual en virtud de la ley norteamericana federal sobre la discriminación basada en el sexo, en la segunda mitad del decenio de 1970¹. Mas tarde el concepto fue exportado de los Estados Unidos a otros países industrializados, como Australia, Canadá, Japón y Nueva Zelanda y ciertos países de Europa Occidental. En muchos de ellos, la expresión “hostigamiento sexual” no hizo su aparición en forma legal hasta el decenio de 1980.

Son escasos los sistemas legales que cuentan con normas legales que definan específicamente o mencionen el hostigamiento sexual. En la mayoría se ha definido el hostigamiento sexual, por analogía, como toda actividad que viola una norma legal relativa a otro asunto, como por ejemplo el despido injustificado, actos que acarrear un perjuicio a terceros y como conducta dolosa.

La definición tradicional y estricta del hostigamiento sexual, se trata de la exigencia formulada por un superior, normalmente pero no siempre, de sexo masculino, a un subordinado suyo, normalmente pero no siempre, de sexo femenino, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales o de cualquier otra índole, se habla en este caso del hostigamiento sexual por chantaje que implica un abuso de poder por parte del superior o del empleador². Para mayor precisión, el hostigamiento sexual comúnmente llamado chantaje, al que la doctrina americana denomina “*quid pro quo*” (literalmente, “esto por aquello”, es decir, el chantaje sexual relacionado con el empleo) requiere siempre de un ejercicio de poder o una relación desigual de poder, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada de modo reiterado, con amenazas que pueden afectar sus

¹M. VHAY. The harms of asking: Towards a comprehensive treatment of sexual harrasment. University of Chicago Law Review, vol. 55, 1988, p. 328

Aunque los tribunales federales de apelación de los Estados Unidos no reconocieron hasta 1977 el hostigamiento sexual como una forma de discriminación basada en el sexo, existía ya cierta protección en el plano de los estados, ya que los tribunales se inspiran en el principio del *common law* para proteger a la mujer contra los casos extremos de hostigamiento sexual que implican estos actos físicos inaceptables. Pero los tribunales de los estados no ofrecían en definitiva una gran protección contra el hostigamiento sexual verbal, ya que los magistrados se mostraban reacios a intervenir en lo que, para ellos; era un asunto personal entre los litigantes.

² HUSBANDS, Robert. Análisis Internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. Revista Internacional del Trabajo, 1993, vol. 112, N°. 1, p. 115.

condiciones de trabajo la continuidad en el empleo y crear un ambiente ofensivo o abusivo, agrediendo con ello su dignidad como ser humano.³

Según la definición más general del hostigamiento sexual, se trata de incitaciones sexuales inoportunas, de una solicitud sexual o de otras manifestaciones verbales o físicas de índole sexual. En este caso se habla de hostigamiento sexual por intimidación que se diferencia del hostigamiento sexual por chantaje en el sentido de que la parte demandante no tiene que haber sufrido una pérdida económica tangible; toda vez que basta que la conducta sea suficientemente severa como para crear un ambiente ofensivo o abusivo, en ambos situaciones estamos ante el *Hostigamiento Sexual Típico o Vertical*.

El otro concepto de hostigamiento sexual se refiere a una situación distinta, donde no opera una manifestación de poder, sino que se trata de incitaciones sexuales inoportunas, de modo reiterado y no deseado, que tengan por finalidad o efecto interferir de forma ilógica en el trabajo de una persona o crear un ambiente intimidatorio y hostil en este caso estamos ante el *Hostigamiento Sexual Ambiental u Horizontal*.

De igual modo cabe mencionar, el comprendido en cualquiera de los tipos de hostigamiento sexual mencionados, pero que es realizado por una sola vez y por sus características, reviste gravedad, conocido como *Hostigamiento Sexual Atípico*⁴.

BIENES JURIDICOS PROTEGIDOS

El hostigamiento sexual constituye una expresión de violencia que conculca el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, y a la seguridad; implicando una práctica violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima, y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen. Por lo que distintos investigadores coinciden en precisar que los bienes jurídicos protegidos serán *la integridad física, psíquica y moral, la libertad sexual, la dignidad e intimidad de la persona, el derecho a un ambiente saludable y armonioso y al bienestar personal*⁵.

TRATAMIENTO LEGISLATIVO INTERNACIONAL DE LA PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las concepciones jurídicas existentes sobre el hostigamiento sexual responden a la diversidad de tradiciones culturales y criterios de clasificación jurídica de los tipos de hostigamiento sexual. Razón por la cual en algunos países se han promulgado leyes especiales para refrenar el hostigamiento sexual⁶, mientras que en otros se ha optado por una legislación de carácter más general.

³ MARTINEZ, Julio. Acoso Sexual en las relaciones laborales. Edit. Astrea, Buenos Aires, 1995, p.22.

⁴ La severidad o seriedad de la conducta hostilizadoradora varía inversamente con la frecuencia de la conducta, en ese sentido, un acto singular puede ser suficiente.

⁵ Toda vez que las personas tienen el derecho de desenvolverse e interactuar en un ambiente libre de intimidaciones, ridiculizaciones e insultos discriminatorios

⁶ Se considera que son tres las causas que han contribuido a la comprensión del problema, las mismas que han originado la implementación de una legislación especial en diversos países que prohíben el hostigamiento sexual en las relaciones laborales:

a.-CLASIFICACION DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Cabe clasificar la legislación vigente en materia de hostigamiento sexual, según la protección que se conceda en virtud de:

Las Leyes sobre la Igualdad de Oportunidades, prohíben la discriminación sexual en el trabajo y en algunos casos, mencionan explícitamente el hostigamiento sexual. El hecho de valerse de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, como base para prohibir el hostigamiento sexual⁷ trae consigo la exigencia de demostrar que ha habido una discriminación basada en el sexo. De este modo se asimila expresamente el hostigamiento sexual, en la ley o bien mediante la jurisprudencia, como a una forma de discriminación en el trabajo. En algunos países como Alemania, Australia, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda, Nueva Zelanda y Suecia, este clase de leyes constituyen la fuente más importante de protección.

La protección otorgada por las leyes de igualdad de oportunidades en materia de empleo puede resultar ventajosa para los demandantes porque suele existir un procedimiento judicial previamente establecido y porque los órganos especializados que tienen experiencia práctica en materia discriminación por razón de sexo pueden juzgar mejor los hechos que se le presenten y los fundamentos jurídicos del derecho vigente para pronunciar sus sentencias⁸.

El Derecho Laboral, en su sentido más amplio, aporta una gran protección contra el hostigamiento sexual. En la práctica se ha recurrido o podría recurrir a la legislación contra el despido injustificado para proteger un despido basado en la negativa de aceptar un hostigamiento sexual.

En países como Bélgica y Canadá la legislación laboral prohíbe explícitamente el hostigamiento sexual. Hay casos particulares como el de la legislación laboral Neozelandesa, una de las más completas, donde se define el hostigamiento sexual como un agravio personal que justifica la formulación de una queja ante el empleador, especificándose entre otros, la protección legal establecida, responsabilidad del empleador, medios de reparación y procedimientos para la presentación de quejas y demandas.

a) La participación de la mujer en el mercado laboral, en las últimas décadas ha significado un notable incremento del número de trabajadoras en legítima y franca competencia con el sexo opuesto;

b) La consagración internacional de los derechos humanos, fundamentalmente en cuanto a la igualdad del varón y la mujer, la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, así como el crecimiento y multiplicación de los movimientos feministas en el mundo; c) Los fallos judiciales expedidos por los Tribunales de los Estados Unidos de Norteamérica, a partir de casos famosos, en los cuales se consideró por primera vez al acoso sexual por chantaje o intimidación como una discriminación laboral basada en el sexo.

⁷ Entendido como un mecanismo de bloqueo al ascenso y de obstaculización de la igualdad de oportunidades laborales.

⁸ AEBERHARD, Janes & HODGES. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual. Revista Internacional del Trabajo, vol. 115, 1996, n°5, p. 573.



En el Derecho Civil, se sancionan tanto los actos debidos a la negligencia o inatención como los realizados deliberadamente para causar un perjuicio a otra persona. El hostigamiento sexual es considerado como un acto ilícito respecto del cual un tribunal puede disponer una reparación, habitualmente en forma de una indemnización por daños y perjuicios a favor de un tercero que ha sufrido un daño. Por su misma naturaleza, el hostigamiento sexual es un acto deliberado, por lo que casi en cualquier circunstancia constituirá un agravio a otra persona y merecerá una sanción. Se observa que se prohíbe el hostigamiento sexual en virtud del derecho civil en ciertos países como Japón, Estados Unidos, Canadá, Reino unido y Suiza.

El Derecho Penal, es igualmente aplicable en los casos de Hostigamiento sexual. Francia cuenta con una ley penal relativa específicamente al hostigamiento sexual, dicha ley no pretende limitarse al abuso de poder en el lugar de trabajo, sino que además sanciona todo tipo de abuso de poder que entrañe la sollicitación sexual, por lo que podría aplicarse igualmente, por ejemplo, a una relación entre profesor y alumnos. En México, la figura penal de hostigamiento sexual considera un delito contra la libertad y normal desarrollo psicosexual.

El recurso del derecho penal para este fin resulta a menudo un camino difícil debido a las estrictas normas que exigen demostrar los hechos de manera fehaciente y a que, en la mayoría de los países que aplican la presunción de inocencia, la carga de la prueba corresponde exclusivamente a la parte que formula la acusación.

Cabe señalar que entre los organismos internacionales que se han ocupado de desarrollar instrumentos legales o programas normativos en torno al hostigamiento sexual se encuentran la Organización Internacional del Trabajo⁹, las Naciones Unidas¹⁰, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la UNESCO¹¹.

En conclusión, de acuerdo a lo desarrollado en el presente informe, las regulaciones sobre hostigamiento sexual abarcan los campos laboral, civil, administrativo y penal. En este último ámbito, no hay mayor consenso para tipificar la figura del acoso sexual en el ordenamiento penal, en aplicación del Principio de Mínima Intervención, del cual se derivan los Principios de Subsidiaridad y Fragmentación del Derecho Penal.

⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **IGUALDAD EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN. ESTUDIO GENERAL DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 75° REUNIÓN, GINEBRA, 1988, INFORME III, PARTE 4B, PÁRRAFOS 45 Y 46.**

¹⁰ NACIONES UNIDAS. Informe preliminar de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer en los mecanismos de derechos humanos, comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/1995/42, 1994, párrafos 190 a 204.

La relatora especial cita algunos ejemplos de medidas legislativas y judiciales relativas al acoso sexual en general, pero también específicamente en el trabajo, y esboza estrategias por parte de organizaciones no gubernamentales femeninas, para luchar en contra del hostigamiento sexual.

¹¹ El proyecto de la recomendación de la UNESCO sobre la condición del personal docente de la enseñanza superior establece en el párrafo 49 que el despido dicho personal sólo debe producirse por causas justas y suficientes relacionadas con la conducta individual, entre las que cita las agresiones sexuales o de otro tipo cometidas contra estudiantes, colegas u otros miembros de la comunidad o amenazas serias a los mismos, y la petición de favores sexuales a empleados o colegas subordinados a cambio del mantenimiento en el empleo. Véase también en OIT(1995) la política interna del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial.

b.-PROCEDIMIENTOS APLICABLES EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los procedimientos aplicables a las quejas por hostigamiento sexual y de un modo más general, de discriminación basada en el sexo figuran casi siempre en normas legales relativas a la igualdad de oportunidades. En algunos casos se ha creado una comisión especial para la Igualdad de Oportunidades o una comisión o consejo de Derechos Humanos, facultado para recibir quejas de hostigamiento sexual y determinar si están justificadas o no. El modo de tramitar las quejas varía mucho pero hay ciertos elementos comunes.

El procedimiento consiste análogamente en la presentación de una queja por escrito a esa entidad especial u organismo, se procede luego al estudio de la queja. El organismo investigador procura determinar si la demanda justifica que se incoe un procedimiento en materia de hostigamiento sexual. Así el investigador intenta igualmente cerciorarse de que el acto fue rechazado, de igual modo determinar la índole exacta de la relación de la persona demandante con el supuesto hostigador. Si llega a la conclusión de que la queja tiene fundamento, tomará normalmente una iniciativa de conciliación entre las partes. En algunos casos, el organismo principal se ocupa de velar por el cumplimiento de las leyes sobre los Derechos Humanos o la Igualdad de Oportunidades falla sobre la demanda en una audiencia administrativa, mientras que en otros se lleva directamente la queja ante un tribunal ordinario o ante el tribunal de trabajo competente.

El procedimiento de tramitación de las quejas con arreglo al Derecho Laboral, para lo cual es conveniente citar como ejemplo la legislación Neozelandesa, que cuenta con procedimientos especiales como el de la solución de las quejas por agravios personales contra un empleador, por el cual se presenta queja al empleador, quien debe investigar rápida y plenamente los hechos y tomar medidas prácticas que se requieran para subsanar la situación, cuando resulte que la queja esta justificada. Cuando no proceda que la persona querellante intente reparar ella misma el agravio, podrá nombrar a un representante, por ejemplo un sindicato o negociador. De no quedar zanjado después de haber entrado en contacto con el empleador, el trabajador redactará una demanda indicando el tipo de agravio y la reparación que se solicita. Finalmente, en caso de no resolverse de este modo puede disponer el asunto al Tribunal del Trabajo con fines de obtener una decisión judicial.

Con arreglo al Derecho Civil, los procedimientos son los mismos que en cualquier demanda civil y por tanto se someten a los tribunales ordinarios.

El Derecho Penal, deja a la discreción del fiscal la decisión de si procede o no incoar un proceso penal contra el presunto autor de un acto de hostigamiento sexual. De ahí que, con la salvedad del Reino Unido, donde sigue siendo posible la acusación privada, el demandante tendrá que convencer al fiscal de que existen motivos que justifiquen que se entable un procedimiento penal contra el presunto hostigador.

c.-LA PRESENTACION DE PRUEBAS EN LOS PROCEDIMIENTOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En los países de habla inglesa se suele hablar del “predominio de la prueba” o “equilibrio de probabilidades”; mientras que en muchos países de derecho romano, el código civil impone a la persona demandante la obligación simple de demostrar lo que aduce en la demanda, la persona que denuncia el hostigamiento sexual suele tropezar con diversas dificultades prácticas.

Normalmente, el empleador no tiene derecho a informarse sobre la reputación o la vida sexual anterior de la persona demandante¹². Se puede autorizar, sin embargo, el testimonio en un juicio a propósito de la relación de la persona demandante con un presunto hostigador, para desmentir la afirmación de que aquélla rechazó las sollicitaciones sexuales de éste.

Reparación y sanciones en materia de hostigamiento sexual. En general, hay dos tipos de reparación y dos modos de sancionar el hostigamiento sexual. La reparación más corriente es la indemnización monetaria. Se puede otorgar una compensación monetaria por los daños pecuniarios efectivamente sufridos, por ejemplo los ingresos pedidos a causa del despido o de la privación de un ascenso merecido. También cabe indemnizar los daños intangibles, llamados en varios sistemas jurídicos daños morales o indemnización compensatoria. Este tipo de indemnización sirve para compensar a la persona demandante por las secuelas afectivas y mentales y por la humillación derivadas de un acto del hostigamiento sexual.

El segundo tipo de reparación es la orden judicial de que el hostigador deje de cometer los actos que provocaron la demanda, o adopten medidas positivas para reparar el daño causado o ambas cosas. En algunos países, por ejemplo Italia y Países Bajos, la reparación principal de una violación del Principio de Igualdad de Oportunidades consiste en declarar nula y sin efecto la práctica discriminatoria en el trabajo, sin embargo este tipo de reparación no tiene gran utilidad en el caso de una queja por hostigamiento sexual, porque puede no reparar concretamente el daño padecido por la persona demandante ni subsanar la situación.

En cuanto a la sanción, la más corriente es la medida disciplinaria adoptada por el legislador en forma de reprimenda, amonestación verbal, traslado del hostigador a lugares o turnos diferentes, reducción de salario o grado, destitución, suspensión temporal o despido puro y simple. El empleador está facultado para ello, y en el servicio público de muchos países se especifican detalladamente tales sanciones en los estatutos de los funcionarios. Aunque los tribunales de muchos países confirman el derecho del empleador a despedir al autor de actos de hostigamiento sexual, queda limitado muchas veces por el principio de proporcionalidad de la sanción, en función de la gravedad de la falta.

En Grecia, Italia y Países Bajos, se considera que el despido es una medida disciplinaria extrema y en la legislación se estipula que el empleador debe cerciorarse de que la

¹² Se establece esta prohibición en la regla 412 de las Normas Generales aplicables a la presentación de pruebas en los Estados Unidos.

sanción de despido guarde la debida proporción con la infracción, y ponderar si no caben otras medidas disciplinarias menos severas.

d.-TRATAMIENTO LEGISLATIVO NACIONAL DE LA PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En el Perú, un ensayo publicado en 1996 bajo el título "*El Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano*", por Julio Haro Carranza, revista especializada "Perú Laboral", en junio 1996, fue el primero que analizó seriamente esta problemática en el campo del derecho comparado, proponiendo una revisión racional de la legislación laboral a efectos de proponer una norma que si bien, defienda la dignidad y libertad sexual del trabajador, esta debe tener la claridad necesaria a efectos de evitar interpretaciones subjetivas o pecar de exceso de tuitismo en su aplicación.

La falta de una Ley, dio origen al *proyecto de Ley N° 2842/96-CR* que se presentó conjuntamente con la doctora Beatriz Merino Lucero y el doctor Antero Flores Araoz Esparza, que abordó el tema de hostigamiento sexual en el empleo, y fue materia de análisis por las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de la Mujer, Desarrollo Humano y Deporte donde se aprobó por unanimidad. Además a profundización del tema llevó adelante conferencias y seminarios, así como audiencias públicas, que permitió recoger valiosa información.

Hasta fines del año 2002, la regulación sobre hostigamiento sexual, estaba referida exclusivamente al ámbito laboral. En primer lugar, el artículo 30 inciso g) del *Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728*, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, equipara el hostigamiento sexual a una forma de despido arbitrario, como un acto de hostilización equivalente al despido, de manera absolutamente idéntica a lo establecido en la derogada Ley N°. 24514. Es decir, considera al hostigamiento sexual como un acto de hostilidad y no como una discriminación por razón de sexo en el trabajo. Además, tomando en consideración una interpretación literal de la norma, sólo podría imputársele el hostigamiento sexual al empleador., contemplado para este caso que el trabajador previamente emplace al empleador antes de acudir al Poder Judicial. En segundo lugar; el artículo 35 del *Decreto Supremo N° 003-97-TR*, establece la opción del afectado de acudir al Poder Judicial para que: a) cese la hostilidad y la aplicación de una multa o b) dar por terminado el contrato de trabajo demandado el pago de una indemnización especial equivalente al despido arbitrario. Y, en tercer lugar; el artículo 4 inciso 2 de la *Ley N° 26636*, Ley Procesal del Trabajo, establece la competencia del Juez de Trabajo para conocer las demandas sobre actos de hostilidad, entre los que se incluye el hostigamiento sexual.

ANALISIS JURIDICO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LEY N° 27942

El 27 de febrero del 2003, se publica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, *con el objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia. Se considera Hostigador a toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual y Hostigado a toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.*

Sanciona el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consistente en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

El ámbito de aplicación de la Ley comprende:

-Centros de trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral. Cabe mencionar que han sido incluidas también otras personas que mantienen una relación de trabajo en el sector privado pero que por la naturaleza de éste habían sido excluidas de la ley (como el caso de las servidoras domésticas).

-Instituciones educativas

-Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

-A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

-El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.

-El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

-Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

-Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

-Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

-Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

-Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

CONCLUSIONES

-En la perspectiva internacional de los compromisos asumidos por el Estado Peruano de trabajar desde un enfoque de género, la prevención de la violencia hacia la mujer y combatir el Hostigamiento Sexual debe incidir en una política que aspire a velar y otorgar a todas las personas las mismas oportunidades para que desarrollen sus potencialidades, reconociendo los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades respetando sus diferencias y permitiendo el pleno desarrollo de sus capacidades, en todos los ámbitos, laboral, educativo, militar y policial.

-Aunque se admiten dificultades para abordar la problemática del hostigamiento sexual, como la falta de conciencia social y de datos formales, la ambigüedad entre un gesto amistoso o un interés sexual genuino y el hostigamiento, y las formas en que el hostigador y la hostigada perciben el incidente, entre otras; la tendencia es aceptar que el hostigamiento sexual se configura sólo cuando se produce daño y se asocia consecuencias que tiene hacia quien lo vive, toda vez que no contiene un esquema de responsabilidad basada en el dolo o culpa sino que está dirigido a las consecuencias o efectos y no a la motivación.

-Se sugiere que el criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, deberá ser objetivo, adoptando el *estándar de la víctima razonable*¹³, consistente en efectuar el examen de los hechos tomando en cuenta el género¹⁴ de la víctima del hostigamiento sexual, entendiendo que hombres y mujeres son iguales en derechos y diferentes física, biológica y psicológicamente. Dicho estándar se sustenta en el hecho que si se valora el impacto de las conductas hostigamiento desde la perspectiva la víctima, requiere entre otras cosas, un análisis de las diferentes perspectivas de hombres y mujeres, ya que conductas que los hombres pueden ser consideradas legítimas, podrían ofender a muchas mujeres¹⁵. Una víctima razonable del mismo sexo que el o la persona que interpone la queja consideraría suficientemente severos o penetrantes como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente de trabajo hostil.

¹³ En los Estados Unidos, durante la década de los 70', se desarrolló el concepto como una discriminación laboral basada en razones de sexo, acuñándose por primera vez el término "Acoso Sexual". A partir de entonces, en los casos judiciales se crean conceptos como la *mujer razonable* y la *persona razonable*, como modelos de comportamiento frente a la casuística generada por el hostigamiento sexual, teniendo en cuenta que la responsabilidad social corporativa y desarrollo sostenible va más allá.

¹⁴ El tema género ha recibido los aportes más importantes desde el feminismo, pero este hecho no lo circunscribe al ámbito de las mujeres, ya que los hombres y mujeres se involucran de la misma manera y con la misma intensidad en la búsqueda de relaciones de género basadas en el respeto y la equidad. La referencia a "sexo" está vinculada a los aspectos fisiológicos mientras que "género" aúna a lo fisiológico, determinados roles asignados socialmente a hombres y mujeres.

¹⁵ En un artículo publicado en la Revista Legal de la Universidad de Yale, se señaló que los hombres tienden a ver algunas formas de hostilización sexual, como interacción social no dañina, que es objetada por las mujeres hipersensitivas.



-A pesar de que los detractores de la Ley 27942 argumentan que se trata de una norma altamente peligrosa para la paz social, que se presentarían situaciones subjetivas extremas de muy difícil probanza o que el hostigamiento sexual no es un problema o fenómeno de explosivo crecimiento o punto crítico para hacer crisis social en lo laboral; dichos argumentos ya han sido rebatidos suficientemente a nivel de regional, toda vez que se considera que el deber de prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual es una responsabilidad de todos: del Estado, de los empleadores, de los trabajadores y de la sociedad en conjunto. Cada uno desde sus respectivos espacios y competencias, a sí como tomar conciencia y revalorar el respeto por la dignidad como base fundamental de la vigencia irrestricta de los Derechos Humanos. En otros países esta inmerso en la legislación relativa a las formas de violencia contra la mujer¹⁶.

-En una economía de libre mercado, los recursos humanos constituyen uno de sus valores más preciados, y tal como lo afirma el investigador Robert Husbands de la OIT, el trabajador requiere contar con condiciones mínimas de paz y cooperación, que se ven perturbadas por los actos de hostigamiento sexual.

-El acoso sexual provoca consecuencias negativas en las víctimas que menoscaban la integridad física y psíquica, generando cuadros de tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, depresión, insomnio; y otros problemas médicos tales como jaquecas, trastornos cutáneos, y malestares digestivos. Al mismo tiempo, el hostigamiento dificulta el desempeño de las funciones del puesto y condiciona el desarrollo de las relaciones laborales. Es factible que ante la denuncia del incidente, el acosador disponga del manejo de fuentes de poder que le permitan alterar las condiciones de trabajo, oportunidades de carrera o la estabilidad de la víctima en el puesto, siendo frecuentemente despedida o forzada a dimitir. De esta manera, distorsiona el desarrollo de las relaciones interpersonales, presentando efectos devastadores sobre la salud, la confianza, y el rendimiento de las personas que lo padecen.

-Al mismo tiempo, se verifican impactos negativos en las organizaciones puesto que distorsiona el clima de confianza y respeto necesario para el desarrollo de las tareas propias de la gestión pública, aumenta el ausentismo, incrementando los costos laborales (v.g.: reemplazos, beneficios médicos) y legales; y disminuyendo la productividad del personal. En el ámbito educativo y sanitario, la configuración de situaciones de acoso se traducen en flagrantes violaciones al ejercicio de los derechos subjetivos, restringiendo el goce del derecho a la educación y a la salud.

-La campaña permanente para dar a conocer la ley y sensibilizar a la población acerca de las graves consecuencias de este tipo de conducta, el asesoramiento constante a las víctimas y a los órganos disciplinarios, así como el trabajo que se realiza con

¹⁶ Diversas organizaciones, entre ellas las Naciones Unidas y ciertas asociaciones feministas, se han ocupado del acoso sexual en su afán global de combatir la violencia(entendida como una forma de ejercicio de poder) contra la mujer. Aunque esto no quiere decir que la violación y la violencia sexual queden comprendidas en la definición del acoso sexual en su sentido jurídico, indica que varias entidades consideran la lucha contra el acoso sexual como parte integrante del movimiento más amplio, destinado a impedir todas las formas de agresión contra la mujer. Desde ese punto de vista, cabría considerar que el acoso sexual es una forma menos grave de agresión sexual y por ende cualitativamente distinto de la violación.

instituciones públicas acerca de las políticas de prevención y el contenido de sus reglamentos, han contribuido indiscutiblemente a que las personas hostigadas reconozcan el tipo de violencia al que se encuentran sometidas y sientan mayor confianza al presentar sus denuncias.

-Para combatir el acoso sexual es preciso abordar cuestiones delicadas relacionadas con los derechos humanos. La asunción social del hostigamiento sexual como algo en lo que todas y todos debemos intervenir para desalentarlo es una tarea impostergable. Mucho ganaremos en la construcción de una cultura del respeto a la diversidad humana en donde las relaciones entre los sexos se construyan en función de las cualidades de cada persona.

-Finalmente, los estudios realizados sobre la materia estiman que tanto la conducta agresiva y desafiante del hostigador como la actitud pasiva y sumisa de la víctima son conductas aprendidas, propiciadas por una conducta sexista; por ello aunque el logro de leyes al respecto es importante para incidir en el problema, es insuficiente por el componente cultural, ahí radica la importancia de las políticas de prevención al que hace referencia la ley 27942 y el proyecto final del reglamento, en tanto que se requieren campañas educativas, foros públicos y diseño de múltiples estrategias además de medidas estructurales que busquen redefinir las relaciones sociales en un ambiente de paz y armonía, equilibrado y adecuado para el desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

- EBERHARD, Janes & HODGES (1996): Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual. En: Revista Internacional del Trabajo, vol. 115, 1996, N° 5.
- HARO CARRANZA Julio (1996): *El Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano*. Revista especializada "Perú Laboral. Lima.
- HUSBANDS, Robert (1993): Análisis Internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, N° 1.
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, Febrero 2003
- MARTINEZ, Julio (1995): *Acoso Sexual en las relaciones laborales*. Edit. Astrea, Buenos Aires.
- NACIONES UNIDAS. Informe preliminar de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer en los mecanismos de derechos humanos, comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/1995/42,1994, párrafos 190 a 204.
- Organización Internacional del Trabajo. Igualdad en el empleo y ocupación. Estudio General de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 75° reunión, Ginebra,1988, Informe III, parte 4B, párrafos 45 y 46.



- UNESCO sobre la condición del personal docente de la enseñanza superior establece en el párrafo 49.
- VHAY, M. The harms of asking (1988): Towards a comprehensive treatment of sexual harassment. University of Chicago Law Review, vol. 55.

**Revista Otras Miradas
Grupo de Investigación en Género y
Sexualidad
GIGEX**

Facultad de Humanidades y Educación
Universidad de Los Andes
Mérida-Venezuela
<http://www.saber.ula.ve/gigesex/>
gigesex@ula.ve