

ACOSO SEXUAL LABORAL DESDE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT FROM THE GENDER VIOLENCE

Isbelia Farías

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

Maracaibo, Venezuela

isbeliafarias@gmail.com

Ensayo (pp. 1-13)

Recibido: Mayo, 12, 2022- Revisado: Junio, 06, 2022; Agosto, 09, 2022

Aceptado: Octubre, 16, 2022 - Publicado: Octubre, 20, 2022

DOI: 10.5281/zenodo.7731423

Nota de la Autora

Licenciada en Filosofía (Universidad del Zulia, Venezuela). Magíster Scientiarum en Filosofía (Universidad del Zulia, Venezuela), Candidata a Doctora en Ciencias Sociales (Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Venezuela).

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7192-0478>



Resumen

El presente ensayo se planteó como objetivo analizar la definición y manifestaciones del acoso sexual laboral en el contexto de la violencia de género e identificar mitos que tienden a naturalizar estas situaciones de hostigamiento laboral, desde la esfera empresarial. Se destaca el carácter del acoso sexual laboral como fenómeno enmarcado en relaciones de poder, que constituye una forma de violencia de género y se basa en estereotipos sobre la asignación de roles entre hombre y mujer. Entre las conclusiones resalta que el acoso sexual laboral es un problema de seguridad y salud en el trabajo y que, por lo tanto, se pueden contemplar acciones preventivas, además de políticas y procedimientos para la denuncia de estas conductas.

Palabras clave: acoso sexual laboral, violencia de género, discriminación laboral, violencia contra la mujer, riesgos laborales psicosociales.

Abstract

The following essay has as an objective to analyze the definition and manifestations of workplace sexual harassment in the context of gender violence and identify myths that tend to naturalize such labor harassment situations, from the enterprise sphere. The nature of workplace sexual harassment is highlighted as a phenomenon framed in power relations, which constitutes a form of gender violence and it is based on stereotypes about the assignment of roles between men and women. Among the conclusions, it stands out that workplace sexual harassment is a health and safety problem at work and that, therefore, preventive actions can be considered, in addition to policies and procedures for reporting these behaviors.

Keywords: workplace sexual harassment, gender violence, employment discrimination, violence against women, psychosocial occupational risks.

Introducción

El acoso sexual laboral es una figura que comienza a ser tratada jurídicamente desde la década de los setenta del siglo XX, a partir de las denuncias formuladas por movimientos de mujeres y trabajadoras sindicalizadas, quienes eran víctimas de este tipo de hostigamiento. Cabe resaltar que las primeras decisiones judiciales en torno al tema ocurrieron en Estados Unidos, lo cual permitió que para la década de los ochenta las legislaciones comenzaran a contemplar el asunto e introducir disposiciones más específicas (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013).

Aunque el tema es relevante en la actualidad, en Latinoamérica su profundización todavía es incipiente, pues son muchos los países de esta región que no cuentan con una legislación específica respecto a esta materia; además, no son frecuentes los fallos judiciales que se puedan considerar como parte de la jurisprudencia y en los contratos colectivos, este problema del acoso sexual laboral no siempre es tenido en cuenta (Acevedo et al., 2009).

Sin embargo, lo antes expuesto no significa que se trate de un fenómeno novedoso; al contrario, si acaso existe algo de "moderno" en ello, es la denominación de acoso sexual, para designar a una realidad que ya existe desde hace mucho tiempo. Podría decirse, incluso, que tiene cabida en la realidad desde que la mujer empieza a incorporarse al mercado laboral (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013).

En Venezuela, el acoso sexual está regulado por los siguientes instrumentos legales: Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTT [2012]), que define el acoso sexual y prohíbe este tipo de conductas en los centros de trabajo (Artículo 165); Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT [2005]), que obliga al empleador a tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y a diseñar una política destinada a erradicar dicho

hostigamiento en los lugares de trabajo (Artículo 56); y Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014), que considera al acoso sexual como una forma específica de violencia contra la mujer, diferenciado del acoso u hostigamiento de carácter general (Artículo 15).

Esta última ley tipifica el acoso sexual como un delito sancionado con pena de prisión (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2014, Artículo 48). Por su parte, la LOTT (2012) obliga al Estado, a los empleadores, a los trabajadores(as) y a sus organizaciones a promover la prevención, denuncia, investigación y sanción de las conductas de acoso sexual en los centros de trabajo (Artículo 166).

El acoso sexual laboral puede ser definido como cualquier tipo de conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a quien se le dirige y cuyo rechazo es usado como base para tomar decisiones que tienen efectos en el acceso al empleo o que desmejoran las condiciones de trabajo, así como también para crear un ambiente de tipo humillante o intimidatorio para la víctima (Márquez, 2005, p. 2).

El campo de trabajo resulta afectado por conductas que rozan en el acoso sexual laboral, pues, se ve influenciado por patrones de índole cultural, que legitiman una relación desigual entre el hombre y la mujer. Además, el espacio laboral, dada su estructura jerárquica, suele ser propicio para que en muchas ocasiones la mujer se encuentre en situación de desventaja. Si bien este fenómeno puede afectar al género masculino, la población femenina parece ser la más vulnerable.

El problema analizado trae consigo otras implicaciones, puesto que está relacionado con el derecho a la no discriminación por razón de sexo, e igualmente se asocia con el derecho a la intimidad y expresiones de respeto que deben existir entre los trabajadores. Es por ello que Márquez (2005) ha llegado a deducir que este tipo de problema podría catalogarse como un ilícito de tipo pluriofensivo, susceptible de lesionar el derecho a la seguridad laboral, la salud psicológica, el derecho a la libertad

sexual y, de forma indirecta, el derecho al trabajo mismo (p. 1).

En cuanto a la salud de la víctima, ya ha quedado comprobado que el acoso sexual puede provocar daños físicos y psicológicos, debido a cuadros de temor, angustia, depresión, decepción, inseguridad, afectación de la autoestima, entre otras consecuencias relatadas por las mismas víctimas que lo han sufrido (Acevedo et al., 2006).

El hostigamiento y acoso sexual se entienden como una forma de violencia y discriminación, identificada como tal a principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las catalogaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder.

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general. Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra, respecto al superior, en una situación de alta vulnerabilidad (Acevedo et al., 2009).

El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral. El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave –que el ejercido entre compañeros-, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

Puesto que son las mujeres las que mayormente sufren el acoso sexual laboral, puede decirse que éste se da, esencialmente en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Por violencia contra la mujer se entiende, según las Naciones Unidas (1993): “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico

para la mujer” (Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, Artículo 1). Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Generalmente, en los centros de trabajo no se acepta que existen casos de acoso sexual y las personas que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja; muchas veces se sienten culpables y se preguntan cómo provocaron esa situación; temen contarle a su familia o compañeros de trabajo y soportan las presiones laborales sin encontrar apoyo.

En este sentido, destacan Acevedo et al. (2009) que este tipo de situaciones no son suficientemente reconocidas como indebidas “con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos” (p. 165). Por tal razón, las denuncias sobre acoso sexual laboral tienden a ser mitificadas.

A la luz de la realidad expuesta, este trabajo se plantea como objetivo general proponer estrategias para la desmitificación y prevención del acoso sexual laboral, propósito que transita por tres objetivos específicos: analizar la definición y manifestaciones del acoso laboral sexual en el contexto de la violencia de género; identificar mitos que tienden a naturalizar estas situaciones de hostigamiento laboral; y proponer estrategias de sensibilización, reconocimiento y sanción en torno al acoso sexual laboral, desde la esfera empresarial.

El Acoso Sexual Laboral y la Violencia de Género

La Definición del Acoso Sexual Laboral

El acoso sexual se ha ido configurando como un problema social que cada día cobra más relevancia en la esfera laboral, por lo cual, disertar sobre su definición es también una invitación a la reflexión sobre las limitaciones que esta realidad compleja representa, sobre todo porque no parece existir un consenso en su definición.

Tal como indican Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza (2013), el fenómeno en sí no es un hecho novedoso, pero, el creciente interés por su

identificación, conceptualización y tratamiento, sí lo es, tanto a nivel internacional, como nacional y comunitario. De esta forma, señalan las autoras, "se ha ido dando nombre a una realidad que emerge desde la reestructuración del sistema de roles atribuidos a individuos por razón de sexo, especialmente, con la incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo" (p. 197).

De acuerdo con MacKinnon (1979), el acoso sexual laboral derivaría a partir de las diferencias que se han establecido a nivel social entre los hombres y las mujeres y que culturalmente se han legitimado. Dicha vertiente sociocultural coincide con ciertos modelos feministas para los cuales el fenómeno descrito proviene de un esquema patriarcal.

Siguiendo a Pérez–Aldrete et al. (2019), el acoso sexual laboral tiene sus inicios cuando la mujer comienza a incursionar en esta área y la principal característica de este fenómeno es que es indeseado por parte de la persona que lo sufre, por lo que corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le parece ofensivo, dado que, a diferencia de otras formas de violencia, el acoso sexual se encuentra próximo a las reacciones cotidianas, por lo que podría darse una confusión entre el límite de lo normal y lo legalmente infringido. Por ello, los autores citados destacan que la atención sexual se convierte en acoso sexual, si continua una vez que la persona que lo padece ya ha indicado de forma clara que la considera ofensiva.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT [2013a]) señala que el acoso sexual laboral es un "comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre" (p. 9). El organismo también acota que para que se trate de acoso sexual es necesario que confluyan ambos elementos: no deseado y ofensivo. Además de estos dos aspectos, esta definición destaca el carácter sexual de la conducta en cuestión.

En un sentido similar, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

(CEDAW [1992]), define al acoso sexual laboral como un "comportamiento de tono sexual, como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho" (Recomendación General N° 19, Artículo 11). En esta definición se hace énfasis en las expresiones de la conducta de acoso.

Por su parte, López Espinoza y Pereira Carballo (2021) señalan que el acoso sexual laboral es una conducta que lesiona el desarrollo correcto de las relaciones de trabajo, genera ambientes tóxicos y transgrede los derechos fundamentales laborales.

Pérez Guardó y Rodríguez Sumaza (2013), por su parte, señalan que la consideración del acoso sexual como un problema social tiene su origen en el análisis de la experiencia laboral de mujeres universitarias, llevado a cabo en 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell en Nueva York, en el que se identifican pautas o comportamientos comunes y generalizados, referidos a la forma en que los hombres se relacionan con las mujeres en la esfera laboral, creando escollos a la naturalidad de la participación femenina en el empleo. Entre dichos patrones figuran los comportamientos de naturaleza sexual, tales como los comentarios, tocamientos o requerimientos indeseados, en general, además de conductas no sexuales, entre las que se destacan la infantilización y el paternalismo.

Las feministas de ese entonces, con su análisis, evidenciaron una problemática y al mismo tiempo formularon una denuncia social sobre la incongruencia de una sociedad que se autoproclamaba igualitaria, pero se aferraba a prácticas que obstaculizaban el desarrollo personal y profesional de las mujeres (Ballesteros, 2010, como se cita en Pérez Guardó y Rodríguez Sumaza, 2013).

Pérez Guardó y Rodríguez Sumaza (2013) se refieren a la primera definición de acoso sexual como "una conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres" (p. 197), tipo de

conductas que se suponen presentes en cualquier ámbito de la vida social y se les agrega la etiqueta "laboral", cuando se dan en dicha esfera.

De este modo se dan los primeros pasos en la denuncia de una realidad que afecta a las mujeres y en acuñar un término con el cual designarla, ruta que llevará finalmente a vencer resistencias y a lograr el reconocimiento legal de este fenómeno, con Estados Unidos como país pionero, que produce los primeros aportes jurisprudenciales y las primeras construcciones doctrinales, considerando el acoso sexual laboral como una problemática que genera inequidad en las oportunidades de empleo entre hombres y mujeres.

Posteriormente, la definición de acoso sexual laboral evoluciona hacia la consideración de hombres y mujeres, indistintamente, como potenciales víctimas o victimarios(as); ya no se atribuye únicamente al hombre el rol de acosador ni se asume que solo la mujer puede ser acosada. En cambio, el repertorio de conductas susceptibles de ser catalogadas como acoso sexual laboral se delimita exclusivamente dentro del ámbito del sentido sexual estricto (silbidos, miradas lascivas, proposiciones sexuales, entre otras). Por otra parte, se destaca el impacto que deriva del acoso sexual en cuanto a las condiciones laborales de quien lo sufre.

Dentro de esta orientación, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC [1980]), como se cita en Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013) estima que constituyen parte del acoso sexual laboral las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual, así como otras conductas físicas o verbales, que ocurren bajo tres supuestos: primero, los requerimientos se imponen a la víctima, de manera explícita o implícita, como condición para obtener el empleo; segundo, la aceptación o rechazo del individuo frente a estas proposiciones es la base para tomar decisiones que afectan su situación laboral; y tercero, tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.

En la definición anterior se aprecia que el acoso sexual laboral supone un perjuicio deliberado

en las condiciones laborales de la víctima de este fenómeno, si ésta no accede a las pretensiones de quien ejerce las prácticas de acoso, planteamiento en el cual se asoma la idea de poder. Algunos autores se refieren a esta variable de manera explícita. En este sentido, MacKinnon (1979), define al acoso sexual laboral como "la imposición indeseada de solicitud sexual en el contexto de una relación de poder desigual" (p. 23).

Por su parte, Nicolson et al. (1992) definen el acoso sexual laboral como cualquier conducta indeseada e inaceptada, bien sea una insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, "cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica; o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo" (p. 25).

En un sentido similar, la LOTT (2012), en el contexto venezolano considera al fenómeno en referencia como conducta de naturaleza sexual, no deseada y no solicitada, ejercida por el patrono o sus representantes, de forma aislada o recurrente contra el trabajador, con el propósito de afectar sus condiciones o beneficios laborales (Artículo 165).

Las definiciones anteriores, de manera general, destacan el carácter sexual e indeseado, al referirse a las conductas que constituyen el acoso sexual laboral. Sin embargo, señalan Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza (2013) que los términos "indeseado" o "no buscado" pudieran no resultar adecuados al momento de describir la percepción que tiene la persona que recibe las conductas sexuales, pues el uso de los mismos facilitaría la introducción de errores de atribución, pudiendo darse el caso de que se culpe a quien es acosado/a, bajo la premisa de que "ha propiciado la situación". En cambio, es más idóneo el calificativo de "ofensivo", ya que éste se ajusta más a la vivencia del acoso sexual laboral.

Márquez (2005) puntualiza que, con base en la connotación de "indeseado", el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre, es decir, de acuerdo a un criterio subjetivo, en contraposición a la postura que atribuye a los tribunales la potestad de establecer un estándar

objetivo respecto de la forma en que una "persona razonable" en la misma situación habría entendido tal comportamiento.

La citada autora indica que "la atención sexual se convierte en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha identificado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente puede constituir acoso sexual, si es lo suficientemente grave" (Márquez, 2005, p. 3); por tanto, el acoso sexual se diferencia del comportamiento amistoso en que el primero es indeseado, mientras que el segundo es aceptado y mutuo. En este orden de ideas, Márquez (2005) destaca que en torno al carácter de "indeseado", se ha discutido sobre la actitud de la víctima, lo que alude a "la provocación" de ésta y lo concerniente a su vida privada, argumentos que generalmente "son planteados por quienes son acusados de practicar el acoso sexual con el propósito de justificar su conducta, culpabilizando a la víctima" (p. 3).

Por ello, la autora resalta que las actitudes de la víctima no pueden ser juzgadas únicamente bajo el criterio subjetivo del acosador, sino a partir de los marcos culturales de cada época, las cuales explican los comportamientos, vestimentas, expresiones verbales, conductas relacionadas con la vida íntima, entre otros. Igualmente, es necesario reconocer la libertad de cada persona en cuanto a su vida privada, sin que ésta sea invadida a los efectos de determinar si la conducta del acosador era "deseable" por parte de la víctima (Márquez, 2005).

Así, mientras la OIT (2013a) considera que se debe analizar el fenómeno del acoso sexual laboral desde una óptica subjetiva, Márquez (2005) indica que se debe hacer atendiendo el marco cultural; sin embargo, desde el presente trabajo se prefiere optar por considerar el acoso sexual laboral como un fenómeno subjetivo, ya que es la persona afectada quien siente o percibe hasta qué punto cierto trato le resulta ofensivo.

Manifestaciones del Acoso Sexual Laboral

El fenómeno analizado se puede presentar de dos formas: a) *quid pro quo*, cuando se condiciona a la víctima con la consecución o

preservación de un beneficio laboral, para que acceda a comportamientos de índole sexual; y b) ambiente laboral hostil, en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

En el primer caso, el acoso sexual laboral adopta la forma de chantaje, bajo el cual, el acceso de la víctima a ciertos beneficios laborales, tales como el aumento de sueldo, la promoción o permanencia en el empleo y la formación profesional, están sujetos a la concesión de favores sexuales. En este caso, el acosador solo puede ser un superior jerárquico con autoridad para decidir sobre los beneficios laborales (Lamoca Pérez y Pérez Guardo, 2008).

En cuanto al ambiente laboral hostil, se expresa a través de conductas de carácter sexual, tales como insinuaciones, comentarios y bromas, que crean un ambiente intimidatorio, humillante, ofensivo para la persona que es objeto de las mismas. Estos comportamientos de acoso laboral pueden provenir, no solamente de superiores jerárquicos, sino también de compañeros o compañeras de trabajo, así como, de clientes (Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, 2021).

Las conductas que se califican como acoso sexual pueden tener una naturaleza física, tales como violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios; un carácter verbal, a través de comentarios y preguntas sobre el aspecto, la orientación o el estilo de vida sexual de la víctima; llamadas de teléfono ofensivas, insinuaciones de carácter sexual, entre otros; incluso, puede manifestarse de forma no verbal, con silbidos, miradas lascivas, presentación de objetos pornográficos, mensajes o gestos de connotación sexual o propagación de rumores sexuales sobre la víctima (OIT, 2013a).

Las conductas susceptibles de ser catalogadas como acoso sexual deben tener carácter sexual en sentido estricto, bien sea que se trate de proteger a los trabajadores por medio de un protocolo o de investigar el fenómeno, pues, al

momento de establecer sanciones o de profundizar sobre el impacto de este tipo de comportamientos, no es conveniente dotar el concepto de amplitud.

Márquez (2005) indica que se debe incluir el acoso sexual de carácter indirecto cuando éste se practica para favorecer la promoción o mejores condiciones de trabajo de quienes conceden "favores sexuales" a sus superiores, siendo relegados los criterios de méritos o antigüedad. La aplicación de tal "criterio" estaría indicando que la aceptación del requerimiento sexual es una condición ineludible para conservar o mejorar la situación de empleo.

El acoso sexual laboral tiene repercusiones en la dinámica de relaciones entre las personas que comparten espacios dentro de la organización laboral y afecta al personal contratado por empresas para trabajos temporales, prácticas, bajo contratos, entre otros, por lo que todos los colectivos deben ser incluidos bajo protección en los protocolos y ser considerados al momento de medir el fenómeno. Ambos sexos deberían estar protegidos en los protocolos de protección y, representados, en las respectivas investigaciones, en su universo y muestra.

Discriminación contra la Mujer o Discriminación de Género

Es destacable que en el año 1985 la Organización Internacional del Trabajo señaló al acoso sexual como una forma de violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad, salud, discriminación y como una forma de violencia que se dirige primariamente contra las mujeres.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión (OIT, 2013a). Por esta razón, Naciones Unidas (ONU, 1993) considera al hostigamiento y acoso sexual laboral como uno de los tipos de violencia contra el género femenino. Por violencia contra la mujer se entiende "todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado

un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer" (Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, 1993, Artículo 1).

Al hablar sobre el acoso sexual laboral se deben distinguir, entonces, dos conceptos: el de la discriminación contra la mujer o discriminación de género y el de violencia contra la mujer. En el primer caso, la discriminación contra la mujer o discriminación de género, se puede conceptualizar como toda distinción, restricción o exclusión basada en el sexo que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y libertades, como los derechos laborales.

Respecto a la violencia contra la mujer, esta se puede definir como toda conducta o acción basada en su pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o en la vida privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

En este sentido, Expósito (2011) destaca que la violencia de género es una cuestión cultural que resulta de un proceso de socialización, sin embargo, estima que ni las mujeres nacen víctimas ni los varones están predeterminados para actuar como agresores, sino que ello obedece a los estereotipos de cómo unos y otras deben comportarse, las experiencias que refuerzan estas conductas y la estructura social que apoya la desigualdad de poder entre géneros, lo cual ha contribuido a que se refuercen los patrones de violencia a lo largo del ciclo vital (p. 48).

Luego de reflexionar sobre el concepto de acoso sexual laboral desde la violencia de género, cabe destacar varios puntos que Pérez Guardo y Rodríguez Sunaza (2013) resalta, tales como, por ejemplo, el hecho de que, al ser un fenómeno tan ambiguo, es conveniente no limitarse a plasmar una definición, sino enfocarse en explicar con detenimiento su significado para que sea

comprendido con mayor facilidad, sobre todo por quienes son víctimas (p, 196).

Modelos, Mitos y Estrategias

Estrategias de Afrontamiento

En cuanto a la reacción de la persona acosada, frente a la acosadora, dada la naturaleza del fenómeno y sus implicaciones, no tendría tanta relevancia la inmediatez y contundencia, sino que sería suficiente la mera señal de que tal conducta tiene carácter de "no deseada", para desvanecer cualquier ambigüedad o equivoco respecto a la postura de la víctima.

Lamoca Pérez y Pérez Guardo (2008) señalan que la persona que sufre el acoso "se plantea la respuesta en términos de dicotomía renuncia-aguante" (p. 184), sin embargo, agregan que esta dicotomía no aporta soluciones positivas. Los autores también resaltan el hecho de que si bien algunos comportamientos son denunciados con prontitud, estos pueden ser interpretados como una exageración, mientras que si se denuncian tarde, entonces las víctimas tendrían que justificar el haber aguantado por mucho, lo cual termina legitimando el comportamiento del acosador.

Lo más lamentable de este fenómeno es que, una vez analizado lo expuesto, muchas víctimas recurren a estrategias poco formales o adaptativas, tales como el enfrentamiento, la evitación o ignorar el comportamiento. Aunque sucede con menos frecuencia, algunas víctimas tienden a cambiar de puesto, en el caso de que las estrategias anteriores no den los resultados esperados (Lamoca Pérez y Pérez Guardo, 2008).

En este sentido, Lamoca Pérez y Pérez Guardo (2008) expresan que: "Las estrategias cognitivas y emocionales en general van desde la simple tolerancia del acoso, al negar que esté ocurriendo o tenga consecuencias" (p. 185). Esta situación causa perjuicio a las víctimas, en especial, a las mujeres. En el caso de las más jóvenes, que buscan avanzar en su carrera, pueden intentar defenderse, pero cuentan con pocas probabilidades de éxito, por lo que terminan perdiendo el empleo y se ven

afectadas en cuanto al acceso a las oportunidades de trabajo. Las mujeres con mayores cargas familiares, tienden a soportar más tiempo el acoso por miedo a perder el puesto y se someten a condiciones de trabajo ofensivas e intimidatorias.

Mitos sobre el Acoso Sexual Laboral

En el fenómeno del acoso sexual laboral se mantienen algunos mitos, entre ellos, los mencionados por la OIT (2013b), que se comentan a continuación.

Una primera creencia sobre el acoso sexual laboral es que las mujeres hacen denuncias infundadas sobre estos comportamientos, sin embargo, la realidad es que los mismos tienden a naturalizarse en el marco de patrones culturales machistas, lo que propicia una respuesta de tolerancia social frente este fenómeno, por lo cual, las quejas sobre el mismo pueden ser ignoradas.

Un segundo mito tiene que ver con los impulsos sexuales incontenibles del hombre, cuando la verdad es que los patrones tradicionales de masculinidad magnifican la libido del varón. Esta construcción social permite justificar las pretensiones sexuales del hombre impuestas a la mujer en contra de su voluntad, al atribuir estos comportamientos a los impulsos sexuales incontrolables propios de la masculinidad. Aunado a ello, hay quienes responsabilizan a las víctimas de incurrir en conductas "provocadoras" que motivan el acoso sexual (Campos Camacho et al., 2005) "cuando lo cierto es que los hombres cosifican a las mujeres al convertirlas en objetos sexuales de sus fantasías" (OIT, 2013b).

Igualmente, se cataloga como normal el que los hombres hagan bromas con contenido sexual de forma pública, pero, esto es parte de la violencia de género fundamentada en las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

De igual manera, se considera que las conductas penalizadas por la ley deben ser solamente acciones de contacto físico; así, que se suele creer que las miradas o comentarios no forman parte de los comportamientos de acoso,

cuando la realidad es que toda conducta de naturaleza sexual que no es deseada, sino rechazada, se cataloga como acoso sexual.

Estos mitos sobre el acoso sexual laboral refuerzan y justifican este fenómeno, como manifestación de relaciones de poder, tanto en la interacción entre hombres y mujeres, como en las jerarquías laborales. Quienes están más expuestas a esta forma de acoso son las mujeres, pues, son ellas quienes precisamente se encuentran en posición de desventaja en términos de poder en la asignación de los roles de género y en las estructuras organizacionales, situación que las hace más vulnerables e inseguras. Sin embargo, también pueden ser objeto de acoso cuando son percibidas como competidoras en el poder, por lo cual, es posible afirmar que el acoso sexual afecta a mujeres en todos los tipos de trabajo y niveles jerárquicos (OIT, 2013b).

Los mitos aludidos son reflejo de estereotipos y representaciones sociales sobre los roles y comportamientos del hombre y la mujer (Expósito, 2011), los cuales, a su vez, sirven de sustento a modelos teóricos que explican o justifican el acoso sexual, como fenómeno que afecta principalmente a la mujer. A continuación, se exponen dichos modelos.

Modelos de Aproximación al Acoso Sexual Laboral

Según la literatura, básicamente existen tres modelos teóricos para abordar el acoso sexual: biológico, organizativo y sociocultural (Tangri et al., 1982; Tangri y Haye, 1997, como se cita en Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013). El modelo biológico está basado en tres premisas: 1) el impulso sexual es más fuerte en los hombres que en las mujeres, por razones biológicas; 2) la atracción entre hombres y mujeres es natural, por lo que es lógico que dicha atracción también ocurra en el escenario laboral y 3) el "carácter" de algunos hombres favorece las conductas de acoso sexual laboral.

De acuerdo a este planteamiento, el acoso sexual obedece a la atracción sexual, por lo que se trata de algo inevitable que depende de la carga

biológica de las personas. Esta postura resta importancia al fenómeno analizado, al entenderlo como una expresión natural y espontánea, sin intención discriminatoria ni sexista hacia la mujer.

Por su parte, el modelo organizacional enfatiza los factores estructurales de cualquier organización, pues a mayor estratificación, mayor probabilidad de acoso sexual, ya que se utiliza el poder jerárquico para obtener favores sexuales.

Aunado a ello, también se deben considerar aspectos tales como: a) el número de personas que laboran en la empresa y la disponibilidad de espacio por persona, factores que favorecen que la víctima del acoso pueda ser aislada; b) la proporción de personas de uno y otro género y las funciones desempeñadas por las mismas, ya que en las organizaciones con predominio del género masculino y donde este grupo ejerce los cargos de mayor autoridad, se incrementa el riesgo del acoso sexual en contra del personal femenino (Dias, 2008); c) la disponibilidad de una normativa interna sobre el acoso sexual y la existencia de procedimientos de queja o denuncia, elementos que deberían actuar como mecanismos de prevención del referido fenómeno.

Para los defensores de este modelo, la cultura grupal y el clima organizativo son claves para comprender el marco en el que se desarrolla el acoso sexual.

El modelo socio-cultural considera que el acoso sexual es una forma de manifestación del "sistema patriarcal" de relaciones imperante en la sociedad. Es un patrón derivado de las construcciones, valores, estereotipos y creencias que enfatizan el papel dominador del hombre sobre la mujer. El acoso sexual actúa como mecanismo que reproduce en el contexto laboral el dominio del primero sobre la segunda (Cuenca Piqueras, 2015). Es otra forma de expresión del poder patriarcal que se manifiesta, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres y que se proyecta también a los espacios de trabajo.

Estrategias de Prevención del Acoso Sexual Laboral

El Convenio 190 de la OIT (2019) prevé que los países deben adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190, Artículo 8), dentro de lo que se incluye el acoso sexual. Igualmente, este convenio involucra en las acciones preventivas a los empleadores, así como a los trabajadores y sus representantes.

En esta misma tónica, como se señaló antes, la LOTT (2012) en Venezuela, obliga al Estado y a los actores involucrados en las relaciones laborales a promover acciones para prevenir el acoso sexual laboral (Artículo 166). En tal sentido, los trabajadores y las organizaciones que los representan, así como los empleadores, desempeñan un importante rol en la prevención del fenómeno analizado. Todas las estrategias para promover un entorno laboral saludable en el que se respete la dignidad y la igualdad entre trabajadores, tendrán mayores posibilidades de éxito si cuentan con la participación de estos actores.

La manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es desarrollar en el contexto organizacional un sistema preventivo de actuación que forme, informe y ofrezca protocolos de actuación a los trabajadores en caso de sufrir acoso sexual. Para ello será necesario crear un clima de trabajo que excluya la tolerancia a las conductas vejatorias o humillantes; diseñar y establecer mecanismos para afrontar el acoso sexual; facilitar a las víctimas el procedimiento de denuncia (en caso necesario); y garantizar a las partes confrontadas un procedimiento ágil que respete los derechos de las mismas.

Desde el punto de vista de la información, es importante que en la empresa se defina claramente el concepto de acoso sexual y que esta definición sea difundida en la organización, junto con todos los mecanismos habilitados por la misma para hacerle frente al fenómeno analizado, incluidas las medidas disciplinarias que se aplicarán a quienes incurran en tales prácticas. De esta manera, los trabajadores

tendrán conciencia de los derechos que los asisten y de las acciones que podrán ejercer, en caso de que los mismos sean vulnerados, bajo la garantía de que las denuncias serán tratadas con seriedad e imparcialidad.

El equipo directivo de la organización es responsable de crear entornos de trabajo saludables, en los cuales se erradique el acoso sexual. Igualmente, la empresa debe identificar los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral y tomar las medidas preventivas para minimizarlos.

En tal sentido, resulta fundamental la formación general de los equipos directivos y del personal involucrado en el tratamiento de las situaciones relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo, a fin de que puedan identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral libre de este fenómeno y los procedimientos necesarios ante la presencia del mismo.

Por otra parte, es importante formar y educar a los trabajadores de la propia empresa para promover un ambiente de respeto a la dignidad de sus compañeros, lo que propiciará un entorno saludable que resulta clave para prevenir las prácticas de acoso en sus diferentes formas.

En cuanto al papel que juegan los representantes de los trabajadores en dicha prevención, es recomendable que tomen medidas orientadas a sensibilizar, formar e informar a los empresarios y trabajadores, en aras de asegurar su participación en los esfuerzos a favor de un ambiente laboral libre de acoso sexual. Estas organizaciones tienen la responsabilidad crucial de promover a través de la negociación colectiva, las mejoras en materia de protección de la empresa a sus colaboradores, ante los riesgos de acoso sexual en el trabajo. Además, pueden impulsar estudios sobre el efecto del acoso sexual en la salud de los trabajadores, lo que contribuye a justificar el énfasis en las acciones preventivas.

En materia de prevención del acoso sexual laboral, también es fundamental adoptar acciones más allá del límite de las organizaciones, proyectando los esfuerzos hacia la sociedad en

general, donde se gestan los patrones de conducta y estereotipos que naturalizan los comportamientos analizados. En este sentido, es importante educar desde la infancia en el respeto a la libertad sexual, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en la erradicación de la violencia de género.

También resulta importante sensibilizar a la sociedad sobre la problemática del acoso sexual y sus consecuencias, a los fines de fomentar el apoyo social a las víctimas, todo lo cual requiere cambios de patrones culturales y profundización de los estudios sobre las implicaciones de este fenómeno.

Conclusiones

El acoso sexual laboral es una forma de discriminación en el trabajo que se ejerce fundamentalmente en perjuicio de la mujer, por lo cual, se considera una forma de violencia contra ésta, enmarcada en relaciones de poder, con base en estereotipos y representaciones sociales, lo que hace que este fenómeno sea objeto de naturalización y banalización, con efectos desfavorables desde el punto de vista de la salud laboral.

Esto plantea la necesidad de un análisis obligatorio sobre las políticas que se deben implementar para erradicar el acoso sexual, para lo cual se requiere no solo contar con un marco legal nacional, sino con las campañas que los gobiernos deben promover, con respecto a la información y sensibilización sobre el tema, situando el problema con la relevancia que merece, de tal forma que se contribuya a un cambio de estereotipos y roles de géneros que dan fuerza al acoso sexual laboral.

Finalmente, cabe resaltar que el acoso sexual laboral es un problema de seguridad y salud en el trabajo y que, por lo tanto, se pueden contemplar acciones preventivas, además de políticas y procedimientos en las organizaciones para la denuncia de este tipo de comportamientos. Para todo ello, es necesario promover estudios, tanto en las empresas como en la esfera pública, para conocer cuál es la incidencia de este fenómeno, cómo se presenta y cuáles son los individuos o

grupos más afectados, lo cual debe enmarcarse en un plan enfocado hacia el respeto de los derechos de igualdad de oportunidad y de protección al empleo y, sobre todo, a la salud física y psíquica.

Referencias

- Acevedo, D., Biaggi, Y. y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 153-182. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Campos Camacho, P., Abarca Barrantes, C. y Prado Alfaro, G. (2005). Acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo. *Medicina Legal de Costa Rica*, 22(2), 17-54. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200004
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1992). Recomendación General N° 19. Naciones Unidas. <https://www.un.org/womenwatch/daw/ce-daw/recommendations/recomm-sp.htm>
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. (2021). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Generalitat de Catalunya.
- Cuenca Piqueras, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología*, 77(4), 525-554. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v77n4/0188-2503-rms-77-04-00525.pdf>
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (57), 11-23. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/25489/2/isa-beldiasviolencia000101591.pdf>
- Expósito, F. (2011). Violencia de género. *Mente y Cerebro*, (48), 20-25.

- <https://www.uv.mx/cendhiu/files/2013/08/Articulo-Violencia-de-genero.pdf>
- Lamoca Pérez, M., y Pérez Guardo, R. (2008). El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (9), 179-194. <https://www.uv.es/igualtat/recursos/actualio/El%20acoso%20sexual%20en%20la%20empresa,%20una%20realidad%20oculta.pdf>
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005. Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial N° 6076 del 7 de mayo de 2012. Venezuela.
- Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 40.548 del 25 de noviembre 2014. Venezuela.
- López Espinoza, H. V. y Pereira Carballo, A. A. (2021). El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (155), 1-19. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/48264/47970>
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women*. Yale University Press.
- Márquez, M. (2005). *El acoso sexual en el trabajo*. <https://www.upf.edu/documents/3885005/3888714/MarquezGarmendiaAcosoSexual.pdf/db91b67a-ea72-454d-808f-5e56ce8713cc>.
- Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. <https://www.refworld.org/es/docid/50ac921e2.html>
- Nicolson, P., Ussher, J. y Compling, J. (1992). *The Psychology of women's health and health care*. Macmillan Press.
- Organización Internacional del Trabajo (2013a). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/480503.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2013b). *El hostigamiento o acoso sexual*. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Convenio 190. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- Pérez-Aldrete J. A., Navarro-Meza M. C., Galván-Salcedo M. G., González-Baltazar, R. y Aldrete-Rodríguez, M. G. (2019). Características sociodemográficas y acoso sexual laboral en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención. *Salud Jalisco*, 6(1), 31-42. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2019/sj191e.pdf>
- Pérez Guardó, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41647/39705>